

# **EQUAL-GUIDE OM JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING INOM ALLA POLITIKOMRÅDEN**

**NOVEMBER 2004**

## **INNEHÅLL:**

- 1. INLEDNING**
- 2. FÖRSTÅ JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING**
- 3. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING – EN NÄRMARE TITT PÅ BEGREPP OCH TERMER**
- 4. FORMELLA DEFINITIONER**
- 5. EN KORT HISTORIK OM EUROPEISKA UNIONENS POLITIK OCH JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING**
- 6. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING – NÅGRA SIFFROR**
- 7. PRAKTISK ÖVNING: FÖRSTÅ TANKEN MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING**
- 8. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING , ETT GENOMGÅENDE TEMA I EQUAL**
- 9. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING UNDER UTVECKLINGSPARTNERSKAPENS LIVSCYKEL**
- 10. KONSEKVENSANALYS UTIFRÅN KÖNSPERSPEKTIV: EN STEG-FÖR-STEG BESKRIVNING FÖR UTVECKLINGSPARTNERSKAP**
- 11. PRAKTISK ÖVNING FÖR UTVECKLINGSPARTNERSKAP. STEGEN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING**
- 12. PUNKTER ATT ÖVERVÄGA. HUR MAN BEAKTAR KÖNSPERSPEKTIVET INOM UTVECKLINGSPARTNERSKAP**
- 13. FRÅGOR KRING JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING VID VERKSTÄLLET AV EQUAL-PROGRAMMET**
- 14. PRAKTISK ÖVNING: FRÅGOR KRING JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING VID VERKSTÄLLET AV EQUAL-PROGRAMMET**
- 15. PUNKTER ATT ÖVERVÄGA. HUR MAN BEAKTAR KÖNSPERSPEKTIVET VID VERKSTÄLLET AV PROGRAMMET**
- 16. UTVÄRDERINGSMALL FÖR ATT BEDÖMA KÖNSPERSPEKTIVET I ANSÖKNINGAR FÖR EQUAL, ETT EXEMPEL**
- 17. ETT FÖNSTER MOT EQUAL UTVECKLINGSPARTNERSKAP**
- 18. INFORMATIONSKÄLLOR**

En elektronisk version av denna guide finns på EQUAL:s webbplats,  
<http://europa.eu.int/comm/equal>

- Innehåll -

# 1. INLEDNING

## Varför finns denna guide?

Jämställdhetsintegrering är ett verktyg för att bättre förstå orsakerna till den bristande jämställdheten i vårt samhälle och för att utveckla relevanta strategier för att åtgärda den. Målet är att uppnå jämställdhet.

Men många har förbryllats av begreppet. Det har kritiserats för att vara alltför abstrakt och svårt att förstå, särskilt för dem som inte har engelska som modersmål.

Vad betyder det egentligen? Hur har organisationen eller den enskilde glädje av det? Är det här bara ännu ett administrativt krav som man måste uppfylla?

I den här guiden försöker vi ge några svar på frågorna ovan. I den förklaras jämställdhetsintegrering på ett enkelt sätt och de fördelar den kan ge. Dessutom lyfter den fram att jämställdhetsintegrering är en process.

## Kopplingen till gemenskapsinitiativet EQUAL

Denna guide har skrivits med gemenskapsinitiativet EQUAL i åtankarna. Det beror på att jämställdhetsintegrering utgör en integrerad del av EQUAL, som utforskar nya metoder för åtgärda de problem som är gemensamma för olika former av diskriminering och bristande jämlikhet.

Jämställdhetsintegrering utgör inte något tillval i gemenskapsinitiativet EQUAL. Det får inte vara något man lägger till för att er ansökan lättare ska accepteras, genom att exempelvis säga att "vi diskriminerar inte" eller att "vi behandlar alla lika" eller att "vårt projekt är ett jämlikhetsprojekt, så detta gäller inte oss" eller att "kvinnor och män arbetar tillsammans, så det är onödigt att särskilt fokusera på deras och behov".

Den ska utgöra en vägledande princip för alla partner inom ett utvecklingspartnerskap, oavsett vilken tematisk prioritering ni valt, och för alla som samordnar EQUAL-programmet.

Jämställdhetsintegrering är inte någon fråga som tillkommer utöver andra frågor som ni måste ta hänsyn till när ni planerar eller genomför ert utvecklingspartnerskap, såsom ekonomisk kostnadseffektivitet, redovisning, transnationalitet, delaktighet, samordning osv. Guiden visar hur jämställdhetsintegrering utgör en central del av alla dessa frågor för ert utvecklingspartnerskap.

Det går inte att åtgärda ojämlikheter utan att ta till sig tanken med jämställdhetsintegrering . Oavsett om man är samordnare eller partner måste man skaffa sig tillräcklig kunskap i jämställdhetsintegrering .

Man tjänar tid och når högre kvalitet när utvecklingspartnerskapets verksamhet och dess resultat på så vis tydliggörs.

## Vem är guiden till för?

Guiden är främst skriven för alla som är inblandade i de nationella EQUAL-programmen – utvecklingspartnerskapen, de nationella stödstrukturerna, förvaltningsmyndigheterna, utvärderarna på nationell och på utvecklingspartnerskapsnivå samt för övervaknings- och urvalskommittéerna.

Den kan dock vara användbar för alla individer och organisationer som är intresserade av att lära sig mer om jämställdhetsintegrering och om hur den kan genomföras i projektplanering, genomförande, övervakning och utvärdering.

## Hur använder jag den här guiden?

Guiden är framtagen för att ge er största möjliga flexibilitet. Den innehåller ett antal faktablad. Ni kan välja de delar ni behöver. Ni behöver inte följa någon särskild ordning eller läsa alla.

De kan indelas enligt följande:

- Faktablad som riktar sig till alla läsare, vilka ger en teoretisk och praktisk information om jämställdhetsintegrering och praktiska övningar för att bygga upp er organisations och ert utvecklingspartnerskaps insikter i jämställdhetsintegrering .
- Faktablad som särskilt riktar sig till utvecklingspartnerskap
- Faktablad som särskilt riktar sig till nationella stödstrukturer och förvaltningsmyndigheter
- Ett faktablad som innehåller exempel på EQUAL-utvecklingspartnerskap och en lista över källor

Bli inte uppgivna av denna uppgift! Jämställdhetsintegrering är en process. Guiden kan hjälpa er att komma i gång och den finns till hands när ni blir mer bekanta med jämställdhetsintegrering och dess stora potential för att göra arbetet inom ert utvecklingspartnerskap effektivare.

## Författarna

Guiden är ett resultat av arbetet inom Europeiska kommissionens arbetsgrupp för jämställdhetsintegrering , som inrättades inom ramen för gemenskapsinitiativet EQUAL. Arbetsgruppen består av företrädare för förvaltningsmyndigheter och nationella stödstrukturer från Europeiska unionens medlemsstater. Ett lärandeseminarium som hölls i Budapest i juli 2004 har också bidragit med ett rikt underlag till guiden. Seminariet anordnades av Europeiska kommissionen och arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering , med den ungerska förvaltningsmyndigheten som värd,. Guiden har sammanställts och skrivits av Rebecca Franceskides.

## 2. FÖRSTÅ JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Lika deltagande av kvinnor och män inom alla samhällsområden är avgörande för tillväxt och demokrati. Det står även som en symbol för hur politiskt mogen ett samhälle är.

Detta ambitiösa mål har dock långt ifrån förverkligats, trots de betydande framgångarna som gjorts under de senaste 40 åren med Europeiska unionen som ledande aktör.

Kvinnors förhållande till arbetsmarknaden påverkas fortfarande till stor del av män, oavsett om dessa är familjemedlemmar, arbetsgivare eller till och med kreditgivare.

Arbetsmarknaden gynnar fortfarande män och avspeglar de roller män och kvinnor uppfattas ha i hemmet, vilket – trots tydliga belägg för att huvuddelen av kvinnornas, och även många mäns, livsstil inte längre stämmer överens med denna snäva definition – förstärker den befintliga uppdelningen.

Exempelvis finns en efterfrågan både från kvinnor och män på bättre balans mellan yrkes- och familjeliv, men åtgärder för att förena dessa riktas sig ändå till modern.

Misslyckandet med att förändra kvinnors (och därmed även mäns) ställning har lett till att beslutsfattare och personer på jämställdhetsområdet börjat ifrågasätta jämställdhetspolitikens genomslag. De insåg att strukturer och praxis i samhället och förhållandet mellan kvinnor och män gjorde att det krävdes ett radikalt nytänkande för att bli av med de djupt liggande och ofta dolda orsakerna till bristande jämställdhet. De kallade detta verktyg, jämställdhetsintegrering sperspektivet.

### Ta itu med integreringen på alla politikområden

Jämställdhetsintegrering anser att kvinnospecifika insatser – vilka är marginella dock nödvändiga, - i sig är otillräckliga för att få till stånd någon omfattande förändring. Även om många av dem är nyskapande och gynnar kvinnor som deltar direkt, påverkar de inte i tillräckligt hög grad fördelningen av tjänster och resurser som härrör från politiska beslut och projekt och gör därför lite för att begränsa eller få bort bristande jämställdhet.

Jämställdhetsintegrering ifrågasätter dessa policyn och resursfördelningar. Den erkänner de starka inbördes förhållandena mellan kvinnors relativa nackdelar och mäns relativa fördelar. Den är inriktad på de sociala skillnaderna mellan kvinnor och män: skillnader som är inlärd, förändras med tiden och varierar inom och mellan kulturer.

Exempelvis påverkar kvinnors och mäns ojämlika tidsanvändning direkt deras arbetsmönster och i slutänden deras livsval. Typiskt manliga avlönade arbetsmönster – oavbruten heltidssysselsättning under hela livscykeln – innebär en begränsande faktor för tiden med familjen. Kvinnorna ger flexibiliteten.

Det är kvinnor som går ner i arbetstid eller som väljer att avstå från heltidskarriärer om och när familjens behov så kräver.

Slutresultatet blir att kvinnor fortsätter att utgöra merparten av vårdare, de arbetslösa, de underbetalda, osv.

## Sätta värde på skillnader

Den underliggande orsaken till problemet ligger i sociala strukturer, institutioner, värderingar och föreställningar, vilka ger upphov till och cementerar obalansen mellan kvinnor och män. Det handlar inte om att "lägga till" kvinnor till olika processer, utan om att omforma dessa processer för att skapa utrymme för kvinnors och mäns engagemang.

Jämställdhetsintegrering börjar med en analys av kvinnors och mäns vardagssituation. Därigenom synliggörs deras skilda behov och problem, vilket säkerställer att politik och praxis inte grundas på felaktiga antaganden och stereotyper.

Det visar också att kvinnor och män inte är några enhetliga grupper. Utöver sitt kön, utmärks de också av sin religion, etniska tillhörighet, utbildning, funktionshinder, sexuella läggning, klass osv., vilket stärker eller ger upphov till ytterligare bristande jämlikhet och som måste tas upp inom ramen för EQUAL.

En universitetsutbildad kvinna från en medelklassbakgrund utgår exempelvis inte från samma läge som en arbetarklasskvinna med få kvalifikationer, särskilt inte om hon också ingår i en etnisk minoritetsgrupp. Även om båda kan bli utsatta för diskriminering inom arbetslivet, har de olika behov.

Beslutsfattare och programansvariga kan garantera en politik som är mer målinriktad, når fram på ett effektivare sätt och större jämlikhet, om de tar hänsyn till kvinnors och mäns olika förhållanden.

Jämställdhet kan innebära att alla kategorier behandlas exakt likadant (till exempel i fråga om löner) och att kategorier behandlas olika för att beakta skillnaderna mellan dem (moderskap).

Det kan innebära att man inför särskilda åtgärder, inriktade på kvinnor eller män, för att ta itu med bestående brist på jämställdhet eller att man förändrar policyn för att beakta olika situationer.

Genom att undvika en syn på världen som enbart bestäms av den ensidigt dominerande kulturen, kan jämställdhetsintegrering bereda vägen för att hitta en gemensam grund och svara mot behoven för alla personer, som grupper och som enskilda individer.

En del av problemet är att jämställdhet ofta uppfattas som en kamp mellan en grupp, i detta fall män, som ger upp makt och fördelar till fördel för en annan grupp, i detta fall kvinnor.

Den verkliga utmaningen ligger i att visa att alla kan ha glädje av ett mer jämställt samhälle, som bygger på att man tar hänsyn till skillnader och där enskildas och grupperns behov tas upp och beaktas.

### En ingående granskning av två angreppssätt

#### **Ett kvinnofokuserat angreppssätt ser kvinnors bristande delaktighet som problemet**

Fokus: kvinnor

Problemet: utestängning av kvinnor

Målet: effektivare och mer verkningsfull utveckling

Lösningen: integrera kvinnor i befintliga strukturer

Strategier: projekt endast för kvinnor; höja kvinnors produktivitet, inkomster och förmåga att sköta hushållet

#### **Ett angreppssätt med könsperspektiv fokuserar på människor**

Fokus: relationer mellan kvinnor och män

Problemet: ojämlika relationer, som förhindrar rättvis utveckling och kvinnors och mäns fulla delaktighet

Målet: rättvis utveckling, där kvinnor och män delar på makten och beslutsfattandet, möjligheter och resurser

Lösningen: omvandla ojämlika relationer och strukturer; göra missgynnade och kvinnor delaktiga

Strategier: identifiera och ta itu med praktiska och strategiska behov som bestäms av kvinnor och män för att förbättra deras förhållanden.

Källa: Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff (Utbildningsmodul för UNDP-personal i könsanalys och -planering).

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

- Förstå jämställdhetsintegrering 2.2 -

### 3. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING – EN NÄRMARE TITT PÅ BEGREPP OCH TERMER

#### Begreppet

##### Jämställdhetsintegrering är inte:

- en fråga som bara berör kvinnor
- något som bara handlar om att förbättra tillgänglighet eller att få balans i statistiken
- något som handlar om att ha välskrivna uttalanden
- något som handlar om att skylla befintlig ojämställdhet på vem som helst
- något som handlar om att bara kvinnor ska skrida till verket
- något som bara ska gynna kvinnor
- något som handlar om att stoppa eller ersätta könsspecifik politik eller projekt som är inriktade på kvinnor eller män.

##### Jämställdhetsintegrering :

- handlar om att minska fattigdomen, stimulera ekonomisk tillväxt och stärka medborgarandan
- är en aktiv process som utformats för att ta itu med bristande jämställdhet, som kan innebära diskriminering av något av könen och som gör det
- är inriktat på central ekonomisk och social politik som tillhandahåller betydande resurser
- är ekonomiskt klokt, genom att man säkerställer att både kvinnor och män är aktiva och att man därmed använder 100 % av arbetskraften
- utgör ytterligare ett steg i strävan efter jämlikhet
- beaktar att kön utgör en av de viktigaste faktorerna bakom hur samhället är organiserat och påverkar våra liv ända från födelsen
- förutsätter att manlig och kvinnlig identitet beaktas
- beaktar att det finns skillnader mellan kvinnors och mäns liv och att det därför finns skillnader mellan våra behov, upplevelser och prioriteringar
- inbegriper en vilja att upprätta en balanserad ansvarsfördelning mellan kvinnor och män
- kräver beslutsamma politiska insatser och politiskt stöd, med tydliga indikatorer och mål
- kommer inte till stånd på en dag, utan utgör en kontinuerlig process.

##### Jämställdhetsintegrering innebär:

- att skillnader mellan kvinnor och män aldrig får läggas till grund för diskriminering
- ett radikalt nytänkande i frågan om hur arbetsmarknaden fungerar och om hur den påverkar kvinnors och mäns sysselsättning
- bestående förändringar av samhället, där föräldraroller, familjestrukturer, arbets- och tidsorganisation och till och med institutionell praxis omvandlas
- att alla politikområden omformas, snarare än att verksamhet för kvinnor läggs till ordinarie verksamhet
- ett partnerskap mellan kvinnor och män för att säkerställa att båda till fullo tar del i samhällsutvecklingen och i lika mån får glädje av samhällsresurserna
- en reaktion på de grundläggande orsakerna till bristande jämställdhet och att åtgärder för att komma till rätta med dessa sätts i verket
- att man säkerställer att initiativ inte bara utgör en reaktion på skillnader mellan könen, utan eftersträvar att minska ojämlikheter mellan könen
- att man ställer rätt fråga för att se vart begränsade resurser bäst hör hemma
- att man ägnar större uppmärksamhet åt männen och deras roll för att skapa ett jämlikare samhälle.



### Jämställdhetsintegrering inbegriper:

- utformning av politik
- beslutsfattande
- tillgång till resurser
- förfaranden och praxis
- metodik
- genomförande
- övervakning och utvärdering

### Terminologi

**Kön:** den universella biologiska skillnaden mellan kvinnor och män.

**Socialt kön (genus):** de sociala skillnader eller roller som tilldelas kvinnor och män, roller vi lär oss när vi växer upp, som förändras över tiden och som beror på vår kultur, vårt etniska ursprung, vår religion, utbildning, klass och på vilken geografisk, ekonomisk och politisk miljö vi lever i. Dessa beteendemönster bestämmer normer och påverkar vilka vi är förutom vårt kön. Medan till exempel bara kvinnor kan föda barn (biologiskt styrt), är det inte biologiskt bestämt vem som ska uppfostra barnen (genusstyrt beteende) eller sköta hushållssysslorna. Genus beskriver därför den uppsättning egenskaper och beteenden som förväntas av män och kvinnor från deras samhällen och som bildar deras sociala identitet. En identitet som varierar från kultur till kultur och under olika historiska skeden.

**Jämställdhet:** att kvinnors och mäns olika beteenden, förväntningar och behov uppskattas och främjas i lika mån och inte ger upphov till olika konsekvenser som stärker ojämlikheten.

**Interaktionen mellan sociala kön:** inbördes påverkande relationer mellan kvinnor och män. Detta innebär att förändringar för kvinnor kommer att kräva förändringar för män och vice versa.

**Huvudsakliga policyfrågor (mainstream):** de viktigare och dominerande idéerna, attityderna, praxisen eller tendenserna. Det är där val övervägs och beslut fattas som påverkar ekonomiska, sociala och politiska alternativ. Det är där det händer saker. Det är genom påverkan på politikområden man fastställer vem som får vad och tillhandahåller en bevekelsegrund för hur resurser och möjligheter ska fördelas.

**Jämställdhetsintegrering :** göra jämställdhet till en del av denna (på alla politikområden) dominerande samhällstrend, så att kvinnor och män gynnas i lika hög grad. Det betyder att man tittar på alla politiska steg – utformning, genomförande, övervakning och utvärdering – i syfte att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

**Konsekvensanalys och –bedömning utifrån könsperspektiv:** granskar politik och praxis för att säkerställa att de i lika mån får positiva följder för kvinnor och män. Det innebär att man identifierar vilka skillnader som finns mellan kvinnor och män och deras omfattning jämte konsekvenserna av dessa skillnader för enskilda politikområden. Det betyder att man bedömer politik och praxis för att se om de kommer att påverka kvinnor och män på olika sätt, för att neutralisera diskriminering och erbjuda jämställdhet. För att kunna utföra denna analys krävs könsuppdelade statistik och indikatorer.

**Aktiva åtgärder:** gynnar vissa grupper av kvinnor eller män och krävs utöver arbetet med jämställdhetsintegrering , för att eliminera ett identifierat ojämnt förhållande eller att åtgärda särskilt evigt kvarstående problem.

## 4. FORMELLA DEFINITIONER

”Jämställdhetsintegrering inbegriper att inte begränsa jämställdhetsinsatser till särskilda åtgärder riktade till kvinnor, utan att mobilisera all politik och alla åtgärder för att uppnå jämställdhet. Detta görs genom att under planeringsstadiet aktivt och öppet ta hänsyn till deras eventuella följder för kvinnors och mäns ställning (könsperspektiv). Detta innebär att man systematiskt undersöker åtgärder och politik och tar hänsyn till sådana eventuella effekter när man definierar och genomför dem.”

”Ett systematiskt beaktande av skillnader mellan kvinnors och mäns förutsättningar, ställning och behov för all gemenskapspolitik och -åtgärder: det är det grundläggande kännetecknet på ”påverkan på politikområden”, som kommissionen anammat. Det innebär inte bara att göra gemenskapsprogram och -resurser mer tillgängliga för kvinnor, utan i stället att samtidigt mobilisera rättsliga instrument, finansiella resurser och gemenskapens analytiska och organisatoriska förmåga, för att på alla områden fullfölja önskan att bygga upp balanserade relationer mellan kvinnor och män. Det är i detta avseende nödvändigt och viktigt att grunda politiken för jämställdhet på en genomtänkt statistisk analys av situationen för kvinnor och män på livets olika områden och av de samhällsförändringar som pågår.”

Europeiska kommissionen. Meddelande: ”Att införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser” (KOM(1996)67slutlig). I elektronisk form endast på franska.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)

”Jämställdhetsintegrering innebär att (om)organisera, förbättra, utveckla och utvärdera politiska processer, så att jämställdhetsperspektivet införlivas i all politik, på alla nivåer och i alla skeden, av de aktörer som normalt är inblandade i beslutsfattande.”

Europarådet, Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices (Jämställdhetsintegrering : innebörd, metodik och presentation av god praxis). Strasbourg. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/02.\\_Gender\\_mainstreaming/100\\_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

Jämställdhetsintegrering är ”...en process för att bedöma konsekvenserna för kvinnor och män av eventuella planerade åtgärder, däribland lagstiftning, politik eller program, på alla områden och på alla plan.” Det är en strategi för att göra kvinnors och mäns synpunkter och upplevelser till en integrerad dimension av utformning, genomförande, övervakning och utvärdering av politik och program inom alla politiska, ekonomiska och sociala områden, så att kvinnor och män får utbyte av det i lika mån och så att bristande jämlikhet inte blir bestående. Det yttersta målet är att uppnå jämställdhet.

Förenta nationerna. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

## 5. EN KORT HISTORIK OM EUROPEISKA UNIONENS POLITIK OCH JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Man har under många år antagit att jämställdhet främst är en kvinnofråga. Många politiker, beslutsfattare och till och med kvinnor själva har förutsatt detta.

### 70-talet – de individuella rättigheternas tid

Europeiska unionen (EU) började på 70-talet vandra den långa vägen mot att uppnå jämställdhet, även om stadgandet om lika lön fanns redan i 1957 års Romfördrag.

Kravet på likabehandling dominerade under detta skede, under vilket man tog upp individens rätt till jämlikhet.

1975 godkändes det första europeiska direktivet om likabehandling, som omfattade lika lön.

Det följdes kort därefter 1976 av ett direktiv om likabehandling vid tillgång till sysselsättning, utbildning, befordran och arbetsvillkor. 2002 stärktes denna lag från 1976 och vidgades till att omfatta ett formellt förbud mot sexuella trakasserier.

Senare följde andra direktiv: likabehandling inom lagreglerade socialförsäkringssystem (1978), inom arbetsrelaterade socialförsäkringssystem (1986), för egenföretagare och medhjälpande makar (1986), om mammaledighet och arbetsmiljövillkor för gravida kvinnor och ammande mödrar (1992), om arbetstidens organisation (1993), om föräldraledighet och ledighet av familjeskäl (1996), om bevisbördan för att göra det lättare att bevisa diskriminering i fall inför domstol (1997) samt om deltidsarbete (1997).

Lagar om likabehandling var effektiva för att bekämpa öppen diskriminering, men inte tillräckligt för att säkerställa jämlikhet. De tog sin utgångspunkt i att kvinnor och män borde behandlas på samma sätt. Men eftersom kvinnor och män har olika utgångspunkter i sina liv, ledde likabehandling inte alltid till ett jämnt utfall. Politik som till synes var neutral fick skilda resultat.

### 80-talet – de särskilda åtgärdernas tid

Under 80-talet kom införandet av särskilda/aktiva åtgärder för att ta itu med de nackdelar kvinnor upplevde. Även om de skedde vid sidan av ordinarie verksamhet, var de början till en kvinnoorienterad politik. Åtgärderna var inriktade på det kvinnor "saknade" – dvs. man antog att problemet fanns hos kvinnorna och att det därför var kvinnorna som behövde förändras.

EU insåg bristerna med lagstiftning om likabehandling för att ta itu med skillnader mellan kvinnor och män och medfinansierade särskilda åtgärder för kvinnor, särskilt inom utbildning.

Man godkände också en rad EU-rekommendationer och uppförandekoder på områden som utbildning och yrkesutbildning, barnomsorg, bekämpning av sexuella trakasserier, aktiva åtgärder, diskriminering i media och förbättring av kvinnors tillgång till beslutsfattande tjänster.

## 90-talet – integreringens period

Även särskilda åtgärder till förmån för kvinnor visade sig vara en dellösning. De förberedde kvinnorna att verka inom en mansdominerad kultur, men utmanade inte denna.

Detta ledde fram till ett nytt skede, jämställdhetsintegreringens period, där fokuseringen övergick till själva systemen och strukturerna, till förhållandet mellan kvinnor och män samt deras enskilda behov. Vid FN:s världskvinnokonferens i Beijing 1995 accepterades detta angreppssätt över hela världen.

Jämställdhetsintegrering beaktar att befintliga strukturer inte är könsneutrala, utan gynnar ena könet på en rad mer eller mindre utstuderade sätt. Resultatet blir att till synes könsneutral politik i själva verket förstärker skillnader och därmed ytterligare missgynnar kvinnor eller män.

Med jämställdhetsintegrering kom kraven på en politik som även tog hänsyn till ett flertals omständigheter och som accepterade att även exempelvis ålder, etniskt ursprung, funktionshinder och sexuell läggning får konsekvenser för en människas förmåga att verka på lika villkor.

1996 godkände EU sitt angreppssätt i fråga om jämställdhetsintegrering .

När denna förändring presenterades sade Europeiska kommissionen att den ville genomföra ett könsperspektiv inom planering, genomförande, övervakning och utvärdering av all EU-politik och åtgärder, för att bedöma deras konsekvenser för kvinnor och män.

1997 bekräftades i Amsterdamfördraget vikten av att främja jämställdhet och däri formaliserades åtagandet för jämställdhetsintegrering .

## 6. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING – NÅGRA SIFFROR

Det är allmänt accepterat att kvinnor upplevt systematisk och återkommande diskriminering, vilken återskapas och ger upphov till skillnader mellan kvinnors och mäns tillgång till arbete, resurser och makt.

Vi kan tydligt se detta utifrån arbetsmarknadens utveckling under de senaste två decennierna.

I EU med 15 medlemsstater (EU-15) har sedan 80-talet och ännu tidigare en stor mängd kvinnor kommit ut på arbetsmarknaden, men detta har inte åtföljts av något undanröjande av sektor-, yrkes- eller arbetssegregering. Fortfarande arbetar de flesta kvinnor inom en viss typ av sektorer och yrken, dominerar inom deltidsarbeten, är till stor del utestängda från högre tjänster, har sämre betalt än män, blir med större sannolikhet arbetslösa och löper större risk att bli fattiga än män.

Kvinnornas aktiva deltagande på arbetsmarknaden och minskade könsklyftor i alla livets områden är avgörande för EU:s konkurrenskraft, ekonomiska tillväxt och sociala sammanhållning. Lissabonmålet om att senast 2010 uppnå en sysselsättningsgrad för kvinnor på 60 % kommer inte att nås utan ytterligare ansträngningar på jämställdhetsområdet. För att nå detta mål till 2010 måste minst sex miljoner kvinnor ut på arbetsmarknaden.

### Några fakta:

#### Sysselsättning

- Kvinnornas sysselsättningsgrad har ökat mer än männens. Det ligger i dag på 55,6 %, jämfört med mindre än 50 % under första hälften av 90-talet. Men gapet i förhållande till männen är fortsatt stor. Den ligger fortfarande omkring 17,2 procentandelar under männens sysselsättningsgrad i EU-15 och 16,3 % i EU-25.
- Yrkes- och sektorsegregeringen är stabil men hög. Kvinnor dominerar inom hälso- och sjukvård och sociala tjänster, utbildning, offentlig förvaltning och detaljhandel, medan en oproportionellt hög andel män arbetar som tekniker, ingenjörer, finansspecialister och chefer. Även om fler kvinnor har arbeten på högre nivå, är det fortfarande dubbelt så troligt att hitta män på ledande befattningar och tre gånger så troligt att de är högre chefer. Betydligt färre kvinnor än män har arbeten som omfattar ledningsposter och gapet blir än större om man ser på äldre anställda.

#### Arbetslöshet

- Arbetslösheten är fortfarande högre för kvinnor än män i de flesta medlemsländer (1,8 procentandelar högre än den manliga arbetslösheten i EU-15 och 1,9 % i EU-25) och kvinnor löper fortsatt högre risk än män att råka ut för arbetslöshet eller ekonomisk sysslolöshet.

#### Lön

- Fortfarande finns en löneklyfta mellan könen – kanske den mest framträdande ojämlikhet kvinnor ställs inför i arbetslivet. I genomsnitt tjänar kvinnor i EU bara 84 % av den lön män har – 89 % inom den offentliga sektorn och 76 % inom den privata sektorn.
- Kvinnor utgör 77 % av de anställda i EU som tjänar minst och män 23 %. Risken att bli fattig är 3 % högre för kvinnor än för män.

#### Deltidsarbete

- Kvinnorna är överrepresenterade inom deltidsarbete. I EU-15 arbetar 34 % av kvinnorna deltid och i EU-25 30 %. Däremot arbetar bara 7 % av männen deltid i EU-15 och EU-25.

### **Yrkes- och familjeliv**

- Kvinnor utför fortfarande merparten av arbetet i hemmet och för familjen. Det får konsekvenser för deras arbetsmönster och begränsar deras möjligheter att ägna sig åt verksamhet som kan jämföras med männens genomsnittliga verksamhet.
- Kvinnor med barn arbetar 12 timmar mindre än män med barn i EU-15 och 11 timmar mindre i EU-25. De har också en sysselsättningsgrad som är 12,7 procentandelar lägre än för kvinnor utan barn.
- Män med barn har 9,5 procentandelar högre sysselsättningsgrad än män utan barn.

### **Utbildning**

- Kvinnor är bättre utbildade än män. Gapet mellan kvinnor och män i åldersgruppen 20-24 som uppnår gymnasienivå är sex procentandelar lägre i EU-15 och fem procentandelar lägre i EU-25. De utgör huvuddelen av de utexaminerade i EU (55 %), även om deras val av utbildningar fortfarande följer könsrollsstereotypa mönster – under 2001 utexaminerades 36 % inom naturvetenskap, matematik och datakunskap och 21 % inom teknik.

Källa: Rapport om jämställdhet mellan kvinnor och män, 2004. Europeiska kommissionen.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com\\_04\\_115\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf)

## 7. PRAKTISK ÖVNING: FÖRSTÅ TANKEN MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Det är viktigt att er organisation och alla era partner delar samma uppfattning om jämställdhetsintegrering och har en gemensam vision om vad ni vill uppnå inom ert utvecklingspartnerskap. Ett av de centrala första stegen är att definiera vad den innebär för er.

För att få i gång en diskussion inom er organisation och ert partnerskap kan ni försöka med den här enkla övningen.

Tänk på tre grundläggande regler i fråga om utbildning, som det krävs att alla deltagare är överens om och står bakom innan ni börjar.

- Sekretess – allt som sägs under grupparbetet stannar inom gruppen och diskuteras inte utanför denna eller får störa de normala arbetsrelationerna.
- Ett angreppssätt utan att fördöma – man har rätt att fördöma, men detta får inte störa grupprocessen. Så om ni inte är överens, lyssna till alla synpunkter utan att omedelbart ifrågasätta dem. Det här betyder också att man undviker att avbryta en deltagare som talar och tar tid på sig att förstå vad de vill säga.
- Medansvar – för att ett pass ska bli framgångsrikt krävs att alla deltar aktivt. Det får inte finnas några som passivt iakttar.

Under denna övning är det viktigt att visa att jämställdhetsintegrering är relevant både för kvinnor och för män.

Bristande jämställdhet får större konsekvenser för kvinnor än för män. Det kan ge intryck av att det bara är kvinnor som tjänar på satsningar på jämställdhetsintegrering. Men bristande jämställdhet får också negativa – om än annorlunda – följder för män. Jämställdhetsintegrering gör att vi kan fokusera på följderna av bristande jämlikhet för kvinnor. Att göra denna fråga relevant för alla deltagare är avgörande för att ert team ska vara berett att göra ett jämställdhetsåtagande. Samla in information om de samhällsstrukturer som leder till mindre gynnsamt utfall för män och belys hur jämställdhetsintegrering kan leda fram till åtgärder för att förändra detta.

Till exempel:

- Många stödtjänster är inriktade på kvinnor och det finns inga alternativ eller annat stöd för män.
- Det kan vara lättare för kvinnor att iklä sig traditionella mansroller än för män att iklä sig kvinnoroller, till exempel inom vårdsektorn.
- Brist på betald pappaledighet.
- Kraven på arbetsplatsen gör det fortfarande svårt för män som vill ta på sig en mer aktiv föräldra- och omsorgsroll.

- PRAKTISK ÖVNING: förstå tanken med jämställdhetsintegrering 7.1 -

### Steg 1

För att starta övningen kan diskussionsledaren föreslå ett ämne (förbjuda rökning på allmän plats, tågstréjker etc.) och be gruppen fundera över om detta får olika konsekvenser för kvinnor och män och för olika grupper av kvinnor och män. Det här är en uppvärmningsövning och ska gå snabbt och vara kul. Man kan be gruppen diskutera frågan två och två och sedan redogöra inför gruppen. Skulle de kunna komma på ett könsperspektiv på vilken fråga eller vilken aspekt av livet som helst?

### Steg 2

Alla fyller sedan i följande tre uttalanden på tre olika post-it-lappar:

1. Jämställdhetsintegrering innebär för mig ...
2. För mig innebär det inte ...
3. Det behövs, eftersom ...

Låt denna del av övningen ta en minut. Skriv ner de första definitioner ni kommer att tänka på. Det handlar inte om något test eller någon tävling, utan om att fundera en liten stund.

När alla är klara sätter de sina lappar på väggen och presenterar dem för gruppen. Försök gruppera tankarna efter hand som varje person framför dem. Därefter följer en diskussion med alla för att nå fram till en gemensam vision och insikt. Är gruppen stor (fler än 12) kan en första diskussion äga rum i mindre grupper.

Andra saker att tänka på:

Kan olika grupper med skilda behov behandlas på samma sätt?

Innebär jämlikhet att man behandlar människor likadant bara om allt annat är lika?

Bör jämlikhet ta hänsyn till och bekräfta skillnader mellan kvinnor och män?

Kan man anta att kvinnor och män utgör homogena grupper med samma behov?

Hur påverkar andra faktorer, som ålder, etniskt ursprung, funktionshinder och sexuell läggning kvinnors och mäns möjligheter att konkurrera på lika villkor?



## 8. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING , ETT GENOMGÅENDE TEMA I EQUAL

Liksom Europeiska unionens (EU:s) policy på detta område, har även EQUAL valt en dubbelstrategi för att ta itu med den bristande jämställdheten.

- De som ansöker om att bilda utvecklingspartnerskap inom EQUAL måste uppfylla kraven avseende jämställdhetsintegrering inom alla områden, oavsett vilken tematisk prioritering man valt. Detta utgör en central grund inom alla utvecklingspartnerskap.
- Det utgör också en särskild programprioritering, som uppmuntrar till särskilda åtgärder för kvinnor eller för män för att bekämpa återkommande ojämlikheter.

Jämställdhetsintegrering utgör ett verktyg och en strategi för kvalitetsförbättring. Det stärker kvaliteten för ert utvecklingspartnerskap och gör det möjligt för er att med större noggrannhet nå er målgrupp, dess behov och förväntningar.

Redan från allra första början handlar det om en analys om hur ni tar itu med behoven hos alla delar av befolkningen, för att se till att utvecklingspartnerskap inte bara undviker att upprepa diskriminering på grund av kön, utan aktivt bidrar till det övergripande jämställdhetsmålet.

Könsperspektivet är tillämpligt även om er målgrupp domineras av ett kön, som anställda inom hälso- och sjukvård eller tekniker. Er analys kan omfatta varför kvinnor och män dominerar inom sektorn och vilka hinder som gör att kvinnor och män, eller grupper av kvinnor och män, utestängs från möjligheten att delta på lika villkor.

Oavsett om ni erbjuder bidrag till nya företag, sysslar med livslångt lärande, rehabilitering, eller bistår personer i kriminalvården eller etniska minoriteter, så är jämställdhetsintegrering aktuell för er. Det är för att era intressenter och deltagare inte utgör någon homogen grupp. De består av kvinnor och män, med skilda behov och förväntningar. Ni kan bättre sätta bättre mål på era tjänster om ni först analyserat dessa behov och hur ni bäst kan svara mot dem.

### NÅGRA EXEMPEL

#### **Medel till arbetslösa eller personer utan sysselsättning för att starta företag**

Det finns starka belägg för att finansiering av företag inte når fram till utsatta grupper och områden. Hur kan ni bygga upp samma finansiella kapacitet hos kvinnor och män i de olika grupper ni ägnar er åt? Ställs de inför samma hinder när de söker få tillgång till finansiering? Hur är det med riskbenägenheten? De minimibelopp man erbjuder får exempelvis inte sättas för högt om man vill locka kvinnor. Det beror på att många kvinnor är ute efter mindre belopp för att starta verksamhet. Det kan hänga samman med deras riskbenägenhet och en tendens att underfinansiera de företag de startar. Men det kan även ha sin förklaring i deras familjesituation – antalet barn eller äldre släktingar som är beroende av dem.

#### **Behålla anställda i sysselsättning en längre tid**

Hantering av ålder har blivit en het fråga på nationell och europeisk nivå. Ni vill ta itu med de direkta och aktuella hindren för äldre anställda – motivering, utbildning, nya sätt att arbeta – eller kanske vill titta på mer långsiktiga strategier för mänskliga resurser och praxis i fråga om hur man hanterar ålder. Det finns många skillnader mellan äldre kvinnor och män, hur höga befattningar de har i slutet av karriären, olika nivåer i kompetens, lägre pensioner och inkomster. Hur ska ni ta hänsyn till detta när ni utvecklar ert utvecklingspartnerskap? Hur ska ni stödja kvinnor och män och ge dem största möjliga valfrihet?

- Jämställdhetsintegrering - ett genomgående tema i EQUAL 8.1 -

### **Underlätta tillgången till arbetsmarknaden för missgynnade**

Ni vill förbereda missgynnade kvinnor och män för arbetslivet. Har ni funderat över hur ert system för integrering ska locka kvinnor och män i minst lika hög grad som deras och andel av den samlade målgruppen? Hur ska er reklam inriktas på kvinnor och män? Hur ska ni se till att behålla kvinnor och män i sysselsättning i motsvarande grad, när de väl genomgått introduktionen? Måste ni vidta särskilda åtgärder med arbetsgivare för att säkerställa att kvinnor och män hittar arbeten som överensstämmer med deras kvalifikationer? Behöver ni vidta olika stödåtgärder för att följa kvinnor och män under denna process?

### **Undanröja yrkessegregering**

Ni vill påverka byggnads- och konstruktionssektorerna, som ofta är stängda för kvinnor. Hur förbereder ni kvinnor för att komma in på dessa sektorer? Hur är det med arbetsgivarna? Är de alla män? Hur ska ni ta kontakt med dem? Hur tar ni itu med arbetskulturen inom dessa sektorer för att se till att den står öppen för kvinnor och män? Hur är det med yrkesvägledning? Behöver kvinnor och män samma stödåtgärder? Hur gör man detta fackområde mer intressant för kvinnor?

### **Nytt liv i stadsområden**

Ert utvecklingspartnerskap sysslar med problem i innerstadsområden – arbetslöshet, fattigdom, brist på tjänster, otrygghet. Ni vill skapa arbete genom att inrätta vårdinrättningar som ska drivas av långtidsarbetslösa. Ni räknar med att de flesta sökande kommer att vara kvinnor. Hur når ni män och uppmuntrar dem att engagera sig? Vilka stödstrukturer måste ni inrätta för att svara mot deras behov? Hur ser ni till att tjänster kan tillhandahållas både av kvinnor och män?

### **Bistå lantbrukare i riskzonen**

Ni vill bistå lantbrukare och utbilda dem i nya färdigheter. En könsanalys visar att de flesta yrkeslantbrukare är män och att de flesta kvinnor är medhjälpande makor. De spelar olika roller och har olika status och engagemang i samhället. Utan denna analys skulle kvinnliga lantbrukare inte ha märkts. Hur tar ni upp kvinnors och mäns behov för att se till att de i lika hög grad får utbyte av ert utvecklingspartnerskap?

### **Egenföretagande eller start av egna företag för arbetslösa**

Överväger en arbetslös man att skapa eget företag med samma övertygelse och självförtroende som en arbetslös kvinna? Har de samma behov av stöd och är de lika tillgängliga när det gäller arbetstid? Hur är det med barnomsorg och andra åtaganden? Verkar företagsvärlden uppfatta dem på samma sätt? Hur ska era tjänster tillgodose dessa skilda behov?

### **Uppmuntra arbetstillfällen för asylsökande**

Hur stor är andelen kvinnor i den grupp av asylsökande ni inriktar er på? Ta reda på eventuella hinder mot kvinnors deltagande i utbildnings- och stödåtgärder. Behöver kvinnliga asylsökande genomgå samma utbildningskurser som män? Om inte, varför det?

### **Förbättra invandrares och etniska gruppers anställningsbarhet**

Situationen för invandrarkvinnor eller kvinnor från etniska minoritetsgrupper som romer kan skilja sig avsevärt från den för män. De kan befinna sig längst ner på skalan över missgynnade grupper och vara ställda inför en rad hinder. Hur ska ni nå dessa grupper? Hur ska ni höja arbetsgivares medvetenhet om deras skilda behov?

### **Funktionshinder**

Ni vill stärka möjligheterna till sysselsättning för människor med funktionshinder. Har ni tittat på om funktionshindrade kvinnor och män har samma behov och förväntningar? Behöver ni införa olika strategier för kvinnor och män i ert utvecklingspartnerskap i fråga om rekrytering och urval, medvetenhet om funktionshinder och miljöbedömning?

### **Företagens samhällsansvar**

Ni kanske söker nya vägar att motivera mindre företag att spela en aktiv roll för integrering av missgynnade grupper. Än en gång: har ni tittat på könssammansättningen för dessa arbetsgivare och deras nuvarande anställda? Hur många är män och hur många är kvinnor? Vilken typ av arbeten erbjuder de? Behöver alla missgynnade personer samma grad av stöd? Om det finns skillnader, hur har ni tagit hänsyn till dem inom ert utvecklingspartnerskap?

### **Främja mångfald bland arbetskraften**

Ni vill öppna upp arbetslivet genom att få arbetsgivare medvetna om de positiva verkningarna av mångfaldsstrategier för deras verksamhet. Exempelvis mindre stress, lägre personalrörlighet och frånvaro, bättre företagsimage och större utbud av tjänster. Är en sådan politik könsneutral? Finns det skillnader mellan kvinnor och män? Hur kan arbetsgivare lära sig att sätta värde på mångfald? Vad kan ni göra så att denna nya arbetspraxis tar hänsyn till kvinnors och mäns behov?

### **Sexuell läggning**

Har ni tittat på hur sexuell läggning påverkar uppfattningen om vad som är kvinnligt och vad som är manligt i arbetsmiljön? Är vissa typer av arbeten stängda för kvinnor eller män på grund av deras sexuella läggning? Blir kvinnor och män utsatta för diskriminering på arbetet på grund av sin sexuella läggning? Ställs de inför samma grad av diskriminering?

## **INFORMATION OM EQUAL**

EQUAL:s webbplats och EQUAL:s gemensamma databas (EGDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUAL:s extranät på CIRCA: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

## 9. JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING UNDER UTVECKLINGSPARTNERSKAPENS LIVSCYKEL

Jämställdhetsintegrering kommer att stärka ert utvecklingspartnerskaps effektivitet. Ni behöver ta reda på vilka konsekvenser ert utvecklingspartnerskap får för olika grupper, så att ni kan vara säkra på att det inte får några negativa konsekvenser, även om dessa skulle vara oavsiktliga. Det handlar inte om "hur många kvinnor som ska delta", utan om "hur kan det nya angreppssätt som testas inom ramen för gemenskapsinitiativet EQUAL minska skillnaderna mellan kvinnor och män".

Tänk på att jämställdhetsintegrering innebär att kvinnor ska inkluderas, men inte att män ska exkluderas. Tvärtom betyder det att fler män måste engageras i sökandet efter lösningar.

I egenskap av ett EQUAL utvecklingspartnerskap förväntas ni inom allt ni gör upprätthålla den högsta standarden i fråga om jämställdhet. Ni måste visa hur ni grundligt har tänkt igenom frågan om jämställdhet när det gäller:

- sammansättningen av ert utvecklingspartnerskap
- utformningen och genomförandet av ert utvecklingspartnerskap
- ert arbetssätt, som arbetsgivare men också som tjänsteleverantör
- de mål och indikatorer, som ni sätter upp för att se i fall ni har ni lyckats med behandla frågan om jämställdhet.

### Jämställdhetsintegrering i ert partnerskap

#### En politisk vilja på högsta nivå

Den högsta nivån inom ert utvecklingspartnerskap måste göra ett åtagande för jämställdhet. Det kan vara i form av ett uttalande som ingår i partnerskapsavtalet.

#### Ett åtagande av alla partner

Även om organisationen går i spetsen måste samtliga partner ge sitt stöd för jämställdhet. Visa hur utvecklingspartnerskapet gör ett åtagande för jämställdhet på alla verksamhetsområden. Förklara konsekvenserna av detta åtagande för hela personalen, däribland frivilliga, era partner, intressenter och deltagare. Säkerställ att jämställdhet ges en framträdande ställning vid alla era partnerskapsmöten, för att följa framstegen och i god tid genomföra förändringar.

#### Gemensam definition av jämställdhet

Inom ert partnerskap måste ni ta reda på vad ni avser med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Det finns en mängd material som kan hjälpa er till att bättre förstå dessa begrepp. Ni kan göra övningen i denna guide (se faktablad 11) och titta på listan över frågor att överväga (se avsnitt 12). Ni måste nå fram till en gemensamt delad vision innan ni sätter i gång med ert utvecklingspartnerskap.

#### Säkra behovet av kompetens

Alla era partnerorganisationer måste ha grundläggande kunskaper om jämställdhetsintegrering och en plan för hur denna ska tillämpas i deras dagliga verksamhet. Det gäller även om ni vänder till partner eller utomstående sakkunniga för att få kunskap inom jämställdhetsområdet. Ni skulle kunna genomföra utbildning eller fortbildning för att förbättra ert utvecklingspartnerskaps kunskaper, insikter och beteende.

## Arbetsmetoder

Era arbetsmetoder måste ta hänsyn till jämställdhet.

För alla organisationer inom ert utvecklingspartnerskap innebär detta:

- Att titta på deltagarnas sammansättning. Hur många kvinnor och män, på vilka nivåer och med vilka ansvarsområden? Ni skulle kunna sälla upp jämställdhetsrelaterade mål för rekrytering, personal och medlemskap i partnerskapet.
- Är förståelsen av jämställdhetsfrågor ett krav vid anställning? Ger ni nytillkommen personal som saknar sådan kunskap utbildning?
- Erbjuder ni alternativ med flexibla arbetstider för kvinnlig och manlig personal? Hur många är det som använt sig av sådana möjligheter? Vad är det för mönster framträder?
- Ser ni till att lika lön gäller för personalen och att möjligheterna till utbildning och tillgång till karriärutveckling inom organisationen är rättvisa och lika?
- Utvärderar ni personalens färdigheter och kunskaper för att fastställa utbildningsbehov? Erhåller all personal jämställdhetsutbildning?
- Ingår jämställdhetsmål i de allmänna kriterierna för bedömning av personalens prestationer?
- Hur är era utvecklingspartnerskapmöten organiserade (sammansättning, talartid och grad av ansvar, när de hålls osv.)?
- Beaktas jämställdhetsfrågor när ni lämnar anbud på varor och tjänster? Ni kan exempelvis göra klart att ni endast köper från företag som tillämpar jämställdhet.
- Har ni utvecklat partnerskap med jämställdhetsorgan för att höja kunskapen och expertisen i jämställdhetsstrategier?

För era tjänster/produkter, innebär detta:

- Har ni analyserat hur många kvinnor och män som har tillgång till era tjänster eller som deltar i er verksamhet på olika nivåer? Vad är det för mönster framträder?
- Tar ni inom ramen för era rekryteringsförfaranden (era reklamkampanjer, informationsbroschyrer, urvalsförfaranden) hänsyn till jämställdhet?
- Har ni vidtagit åtgärder som tar hänsyn till, respekterar och svarar mot era målgruppers olika behov? Hur tar ni reda på deras särskilda behov och hur svarar ni mot dessa?

## Engagera jämställdhetsorgan och andra representativa grupper i ert arbete

Nationella och regionala jämställdhetsorgan utgör en värdefull tillgång. De kan ge nyttiga och snabba råd under alla skeden i ert utvecklingspartnerskap. Samråd också med och uppmuntra deltagande av organisationer som företräder olika målgrupper. Det kräver en aktiv politik. Granska era samrådsformer för att säkerställa att de kan delta.

## Hantera jämställdhet inom ert utvecklingspartnerskap

Ni kan utse en "jämställdhetsexpert" för att hjälpa er att leda jämställdheten inom ert utvecklingspartnerskap och tillhandahålla andra medlemmar relevant information, som artiklar, politisk utveckling, handböcker osv. Låt jämställdhet systematiskt finnas vid alla era utvecklingspartnerskapmöten, för att bedöma framstegen. Ni kan också inrätta en arbetsgrupp inom partnerskapet för att utveckla och följa jämställdheten. Bjud in utomstående organisationer att bidra till gruppen.

## Tillräcklig budget

Ni måste sätta av en budget som är tillräcklig för att täcka kostnaderna för jämställdhetsintegrering inom er organisation och dess tjänster. Ni måste kanske till exempel köpa in expertis utifrån, anordna utbildning i attitydförändringar och i jämställdhet, utveckla verktyg för analys utifrån könsperspektiv som är anpassade till ert utvecklingspartnerskap, ha samråd med och se till att intresserade parter deltar, säkerställa uppföljning och utvärdering samt mäta utfallet.

### **Jämställdhetsintegrering i ert partnerskap**

*Följande steg utgör centrala delar av alla effektiva planeringsverktyg. De går att använda med verktygslådan för planering, övervakning och utvärdering för partnerskap, grundad på projektledningsverktyget LFA (Logical Framework), som finns på EQUAL:s webbplats.*

#### **Analysera sammanhanget**

Vilket tema ni än prioriterar, måste ni granska de särskilda problem kvinnor och män ställs inför i

- den relevanta målgruppen
- det geografiska området
- sektorn.

Detta kallas konsekvensanalys eller –bedömning utifrån könsperspektiv. Om ni ska kunna leva upp till EQUAL:s jämställdhetskriterier måste ni genomföra denna analys innan ni går in i ert utvecklingspartnerskaps etableringsfas.

För att hjälpa er med detta ingår i denna guide en steg-för-steg-manual (se faktablad 10), som visar på vilken typ av frågor ni behöver ställa för att identifiera och resonera kring kvinnors och mäns olika villkor och behov.

Var försiktig så att ni inte gör några generella antaganden. Till exempel att kvinnor automatiskt skulle gynnas av en föreslagen insats, att samlade data och statistik ger en rättvisande bild av kvinnors liv eller att det som fungerar för män automatiskt fungerar för kvinnor.

Ni skulle kunna upprätta en mindre grupp med kvinnor och män som både har kunskap i jämställdhet och i utvecklingspartnerskaps temaområde. Ni skulle tillsammans med dem kunna fastställa var ni kan hitta data för att göra er analys och hur ni ska samla in dem.

För analysen måste ni först identifiera och samla in tillgänglig könsuppdelad statistik. Vid första påseende inbegriper den de mest påtagliga och minst omstridda kunskaper man kan skaffa sig om situationen för kvinnor och män.

Försök dessutom ta reda på ytterligare fakta och information om den fråga ni tar upp. Ni kan använda regional och nationell statistik eller forskningsrapporter. Försök upptäcka eventuella mönster av ojämlikhet.

Ni behöver detta bakgrundsmaterial för att se till att ni inte i alltför hög grad förlitar er på uppfattningar och spekulationer. Hittar ni inte informationen kan ni utforma era egna frågeformulär för att identifiera mönster för delaktighet och diskriminering. Ni kan redogöra för de begränsningar i fråga om data ni ställts inför när det gäller er tillämpning och, om det är möjligt, sätta av finansiering för praktiska lösningar.

Samråd med kvinnor och män som är potentiella deltagare i ert utvecklingspartnerskap, för att se vad de tycker är de mest viktigaste frågorna.

Identifiera andra intresserade parter, som utbildare, stödorgan, officiella jämställdhetsorgan, arbetsgivare, fackföreningar, forskningsinstitutioner och ideella organisationer som arbetar inom ert temaområde. Fundera över hur de ser på jämställdhet. Kan de hjälpa er att uppnå ert utvecklingspartnerskaps jämställdhetsmål?

Samråd med så många intresserade parter ni kan och anser behövs. Ni bör alltid samråda med officiella organ och ideella organisationer inom det temaområde ni valt.

Genom en öppen samrådsprocess bidrar ni till att skapa en exakt bild och säkra stöd för ert utvecklingspartnerskap från bredare kretsar än från bara dess partner. Ni kanske till och med upptäcker att vissa av dessa organisationer skulle kunna spela en central roll för att genomföra förändring och sprida resultaten av ert utvecklingspartnerskap.

#### **- Jämställdhetsintegrering och utvecklingspartnerskap 9.3 -**

Det identifierar också organisationer som kanske har en central ställning inom ert insatsområde, men som inte är övertygade om argumenten för jämställdhetsintegrering. Ni kan besluta att inkludera medvetandehöjande åtgärder inriktade på dem i ert utvecklingspartnerskap eller till och med att ta med dem i ert partnerskap, exempelvis genom att ge dem en roll inom någon av era arbetsgrupper.

### Planera ert utvecklingspartnerskap

När ni är klara med er analys är ni redo att gå över till ert utvecklingspartnerskaps etableringsfas. Ni måste titta på typen av och formen för er åtgärd och fatta beslut om:

- geografiskt område,
- sektors- och temaområde
- utvecklingspartnerskapets särskilda målsättningar
- lösningar och förväntade resultat. Vilka förbättringar vill ni uppnå? Vilka fördelar räknar ni med för era målgrupper? Vilka praktiska resultat vill ni se?
- planerad verksamhet och er tidsplan
- roller och ansvarsområden för och partner i ert utvecklingspartnerskap och andra identifierade intresserade parter
- och resurserna i form av personal, finansiering, logistik och organisation.

Definiera tydligt era särskilda jämställdhetsmålsättningar och ställ up mål och indikatorer.

Målen anger vad ni vill uppnå. Tänk på att de ska vara specifika, mätbara, möjliga att uppnå, realistiska och ha en klar tidsram (SMART). Lägg era mål på en nivå ni känner att ni kan uppnå, men som samtidigt är ambitiös.

Indikatorerna mäter de framgångar ni ställt upp för utvecklingspartnerskapet. De kan vara kvantitativa (absoluta tal, procentsatser osv.) eller kvalitativa (grundas på människors omdömen och uppfattningar).

Ni kanske kan hitta de kvantitativa data ni behöver i officiell statistik eller i arkiv. För att få kvalitativa data måste ni ta reda på människors åsikter, t.ex. med hjälp av fokusgrupper och utvärdering, men även genom vanlig observation.

För att utveckla era indikatorer måste ni bestämma

- Vad ni vill att indikatorn ska mäta.
- Vilken information ni kommer att behöva för att kunna göra denna mätning.
- Var och hur ni kan skaffa denna information.

Om till exempel den specifika målsättningen för utvecklingspartnerskapet är att underlätta tillgång till sysselsättning för människor som är utestängda från arbetsmarknaden, skulle den specifika jämställdhetsmålsättningen kunna bestå i att garantera lika tillgång för kvinnor och män som är utestängda från arbetsmarknaden. Ett av målen skulle kunna bestå i att inom utvecklingspartnerskapets fem första månader höja medvetenheten bland 70 % av de viktigaste arbetsgivarna i ert område, om vikten av att ha en jämn könsfördelning. Indikatorn skulle kunna vara integreringsgraden för kvinnor och män och i vilken grad man stannar kvar på sina arbeten på dessa företag.

Formulera era målsättningar som ett önskat framtida läge. Exempelvis "underlättat lika tillgång för kvinnor och män".

Var realistiska när ni fastställer dessa målsättningar. Det skulle vara att överdriva att säga att utvecklingspartnerskapet skulle uppnå "lika tillgång säkrad för alla kvinnor och män".

Betrakta all er planerade verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Se till att all verksamhet, antingen den är specifik eller generell, minskar ojämlikheterna och främjar jämställdhet mellan kvinnor och män.

Se när ni gör upp er budget till att ni har satt av tillräckliga resurser för ert jämställdhetsarbete. Utvärderare/handläggare kommer att se efter om er budget är realistisk för att svara mot de jämställdhetslöften ni ställer. Det kan röra barnomsorgskostnader, jämställdhetsutbildning för er personal och för personalen i era partnerorganisationer, stöd till transportkostnader för era målgrupper, tillhandahållande av extra stödtjänster, medvetandehöjande verksamhet osv.

### Genomförandet av ert partnerskap

När ni genomför ert utvecklingspartnerskap, se till att alla era partner har relevant jämställdhetskunskap för att förstå och genomföra denna aspekt av ert partnerskap. Ni kan kanske anordna en utbildningsdag och använda några av övningarna i den här guiden? Ni kanske kan ta in utbildare utifrån? Bygg in sådana kostnader i budgeten.

Utan en gemensam uppfattning om jämställdhetsintegrering kommer ni att finna det svårt att upprätthålla jämställdhetsperspektivet över hela utvecklingspartnerskapet.

### Följa upp ert utvecklingspartnerskap

Genom övervakning har ni möjlighet att jämföra hur utvecklingspartnerskapet framskrider och hur väl målsättningarna uppnås samt få vägledning för beslut om vad som behöver förändras eller förbättras.

Tänk på att identifiera data som hjälper er att mäta aspekter av ert utvecklingspartnerskap som kan granskas under dess livstid och eventuellt justeras. Annars innebär det ett slöseri med er tid och resurser.

Ni måste ha personal till hand och rutiner för att analysera data och föra in resultaten i era beslutsprocesser.

Till exempel kan ni övervaka

- Hur många kvinnor och män som hittills deltagit i utvecklingspartnerskapets olika aktiviteter.
- Vad är orsakerna till att färre kvinnor eller män deltar, om så är fallet?
- Vad kan ni vidta för åtgärder för att komma till rätta med detta?
- Finns det skillnader i resultat mellan kvinnliga och manliga deltagare? Om ja, varför? Vad kan ni vidta för åtgärder för att komma till rätta med detta?
- Har kvinnliga och manliga deltagare haft lika stort utbyte? Om inte, varför det? Vad kan ni vidta för åtgärder för att komma till rätta med detta?
- Hur effektivt har ni utvecklat och stärkt jämställdhetsresurserna inom ert partnerskap?

### Utvärdera ert utvecklingspartnerskap

Utvärdering ger er en möjlighet till förbättring. Den hjälper er att se om ni gjort ett bra arbete och fick det resultat ni hade väntat er.

Er utvärdering måste omfatta:

- **Relevans:** I vilken omfattning har utvecklingspartnerskapet svarat mot deltagande kvinnors och mäns behov och förväntningar?
- **Verkan:** Vem fick glädje av utvecklingspartnerskapet? Är det en annan grupp än de ursprungliga stödmottagarna? Om ja, hur och varför? Har andelen kvinnor och män bland stödmottagarna förändrats? Har kvinnor och män haft lika stort utbyte? Har det funnits negativa effekter som man inte har tänkt på? Om ja, i vilken utsträckning har det påverkat kvinnor och män?



- **Genomslag:** Vilka relativa förändringar av kvinnors och mäns villkor kan märkas som ett resultat av utvecklingspartnerskapet?
- **Effektivitet:** Har utvecklingspartnerskapet fullt ut utnyttjat kvinnors och mäns potential? Har medel och resultat fördelats rättvist mellan kvinnor och män?
- **Hållbarhet:** Kommer resultaten att kunna upprätthållas när utvecklingspartnerskapet avslutats?

Era deltagare utgör en viktig informationskälla för både uppföljning och utvärdering. Ni kan:

- Följa upp deltagande och frånvaro, liksom eventuella klagomål eller missnöje
- anordna intervjuer och redogörelser för deras erfarenheter, gruppdiskussioner, enkäter, frågeformulär och sammankomster med konfidentiellt återflöde av information
- genomföra besök och inspektioner på fält.

Det är också viktigt att anordna och intervjua diskussionsgrupper med nyckelpersoner som identifieras i er utvecklingspartnerskapsanalys.

### Spridning och påverkan

Ni måste inom ramen för gemenskapsinitiativet EQUAL sprida goda exempel från ert utvecklingspartnerskap och påverka. Det betyder att er spridning måste visa på de nya idéer och angreppssätt ert utvecklingspartnerskap utvecklat och konsekvenserna av dessa för politik och praxis.

Fundera över hur ni ska framhålla ert utvecklingspartnerskaps framgångar med att främja jämställdhet. Hur ska ni visa på vad som fungerade och vad som inte fungerade för er? Hur ska ni lägga fram belägg för goda exempel på jämställdhetsintegrering?

Planera er verksamhet för spridning och påverkan redan från början. Undersök om de kvinnor och män ni vill inrikta er på reagerar på olika sätt på samma budskap. Läser de olika saker eller tittar och lyssnar de på olika media?

Tänk på att all er spridningsverksamhet aktivt måste respektera, främja och bidra till jämställdhet. Se till att såväl kvinnor som män är centrala aktörer inom er verksamhet för att sprida och påverka på politikområden. Använd ett positivt språk och positiva bilder, som bryter med könsstereotyper.

Säkerställ att såväl kvinnor som män återges likvärdigt och i aktiva roller i era publikationer (nyhetsbrev, broschyrer om goda exempel, rapporter/undersökningar, Internetsidor) och i intervjuer, dokumentärer, ledare, insändare osv. Ta alltid med nyhetsinslag om jämställdhet i era olika publikationer och på webbplatser.

## 10. KONSEKVENSANALYS UTIFRÅN KÖNSPERSPEKTIV: EN STEG-FÖR-STEMG BESKRIVNING FÖR UTVECKLINGSPARTNERSKAP

### STEG 1 – Titta på representation och deltagande

Detta omfattar en kvantitativ kartläggning. Frågan är: hur många kvinnor och män?

- Hur påverkar mitt förslag dagligt liv för kvinnor och män i allmänhet och i grupper efter ålder, funktionshinder, etniskt ursprung osv.?
- Skiljer sig andelen kvinnor och män i målgruppen?
- Vad kännetecknar dem?
- Hur är kvinnor och män företrädare i beslutsfattande organ på olika nivåer? Vilken konsekvens får detta?

### STEG 2 – Titta på tillgång till resurser

Undersök hur viktiga resurser fördelas mellan kvinnor och män, för att se om det finns betydande skillnader. Resurser består inte bara av pengar. De omfattar också:

- Tid: den tid kvinnor och män ägnar åt produktion (såsom avlönat och oavlönat arbete, tjänstledighet), reproduktion (barnomsorg och hushållssysslor), samhällsengagemang (föreningsliv, politiskt arbete) och fritid (sport, fritid, självförverkligande).
- Information: om arbete, utbildning, finansieringsmöjligheter, skapa företag, arbetsrätts- och jämställdhetslagstiftning
- Pengar och ekonomisk makt: ekonomiskt beroende och oberoende, privat inkomst
- Utbildning och yrkesutbildning: nivåer och sektorer och deras relevans för arbetsmarknadstrender
- Arbete och karriär: fördelning mellan kvinnor och män per sektor, funktion, nivå, ansvarig ställning och typ av anställning (visstidsanställning, deltid, heltid), andel kvinnor och män som är arbetslösa, långtidsarbetslösa, tjänstlediga, arbetssökande, egenföretagare och företagsledare
- IT och kommunikationer: tillgång till Internet, utbildning i databaserade processer, andel kvinnor och män på databaserade företag och sådan tekniks relativa påverkan i traditionellt kvinnliga eller manliga företag och yrken
- Sociala tjänster: kvinnors och mäns tillgång till och bruk av sociala tjänster, däribland hälso- och sjukvård, bostad, barnomsorg, familjestödtjänster och vård av anhöriga. Hur lämpade dessa tjänster är i förhållande till behoven
- Rörlighet: andel kvinnor och män som använder allmänna transportmedel, tillgång till privatbil, hur lämpade tjänsterna är i förhållande till behoven

### STEG 3 – Titta på rättigheter och sociala normer och värderingar

Kontrollera vilka rättigheter som finns i befintlig lagstiftning, förordningar och bestämmelser. Verkar de diskriminerande mot kvinnor eller män?

Tänk på följande när det gäller sociala normer och värderingars genomslag:

- Finns det antaganden om vad kvinnor och män gör på det område ni inriktar er på? Hur påverkar dessa könsroller, arbetsfördelning och kvinnors och mäns attityder och beteenden?
- Finns skilda värderingar knutna till kvinnor och till män eller till kvinnliga och manliga särdrag? Ger dessa upphov till ojämlikheter?

#### **STEG 4 – Titta på påverkan utifrån**

Fundera över faktorer som det ekonomiska och sociala klimatet, demografiska trender och lagstiftning, som påverkar det ni söker uppnå – på ett negativt eller positivt sätt.

#### **STEG 5 – Titta på behoven**

Utifrån alla ovan nämnda data borde ni kunna fastställa kvinnors och mäns särskilda behov avseende ert temaområde och hur ni kan svara mot dem. Ni kan också genomföra enkäter och dela ut frågeformulär till målgruppen.

Nu är ni klara att övergå till ert utvecklingspartnerskaps etableringsfas, där ni definierar era specifika målsättningar och anger vad ni vill uppnå och vad ni vill prioritera.

#### **Exempel**

##### **Rörlighet**

**Deltagande:** Kvinnor har i mindre utsträckning tillgång till privatbil, använder oftare allmänna kommunikationsmedel och tenderar att dagligen företa flera resor. De reser också regelbundet med barn och använder barnvagn. De är underrepresenterade bland personer som fattar beslut om transporter och är de som har mest att vinna på förbättringar inom denna sektor. Inom ramen för EQUAL betyder det att ni kanske måste ta med resekostnader i budgeten för ert utvecklingspartnerskap.

**Resurser:** Det finns en könsskillnad vid fördelningen av resurser (som att ha en egen bil), som förstärker befintliga ojämlikheter avseende tidsbegränsningar (i den mån en egen bil motsvarar en tidsbesparing).

**Normer och värderingar:** Mannens behov tillmäts större betydelse när det gäller användning av en begränsad resurs (en bil i familjen).

##### **Arbets tid – Arbetsfördelning**

**Deltagande:** Det stora flertalet av alla deltidsarbetande är kvinnor. Dessutom lägger kvinnor i genomsnitt två tredjedelar av sin arbetstid på oavlönad verksamhet och män bara en tredjedel.

**Resurser:** Dessa skillnader mellan könen i fråga om deltagande får genomslag för resursfördelningen (tid, inkomst, karriärmöjligheter).

**Normer och värderingar:** Dessa bidrar till könsbundna utbildnings- och karriärval samt vid fördelning av hushållsarbete och ansvar för hemmet.

**Rättigheter:** Olika rättigheter för deltids- och heltidsanställda får olika konsekvenser för kvinnor och män.

##### **Arbetssegregation**

**Deltagande:** Män är till stor del frånvarande inom "vårdyrken" (horisontell könssegregation). Få kvinnor har tillträde till tjänster på högre nivå (vertikal könssegregation). Med dagens demografiska trend i riktning mot en åldrande befolkning och högre deltagande av kvinnor på arbetsmarknaden, kommer sannolikt antalet sysselsättningsstillfällen inom vårdsektorn (barn, äldre och vård av andra vårdberoende) att öka.

**Resurser:** Problemet med låg lön, som kännetecknar de "vårdyrken" som domineras av kvinnor, skulle kunna utgöra ett hinder för att lyckas rekrytera män. Fler män på dessa arbeten skulle kunna få en positiv effekt på lönenivåerna.

**Normer och värderingar:** Nya manliga föregångsexempel kommer att påverka pojkars och flickors könsidentitet positivt och bryta ned stelheten i yrkesfördelningen.

**Rättigheter:** Åtgärder för att främja mäns deltagande i vårdsektorn skulle kunna ge nya arbetstillfällen för okvalificerade och halvqualificerade män, samtidigt som det skulle främja ett mönster av jämnare arbetsfördelning mellan kvinnor och män.

## 11. PRAKTISK ÖVNING FÖR UTVECKLINGS- PARTNERSKAP. STEGEN FÖR JÄMSTÄLLDHETS- INTEGRERING

Ni måste träda in i jämställdhetsintegreringens värld med ett öppet sinne. Se till att ni inte grundar er analys på hur ni föreställer er en viss situation, som kanske mer eller mindre återspeglar verkligheten.

Nedan följer några tips på hur ni kan skärpa er analytiska förmåga:

- Undersök området och lita inte bara på en enda informationskälla.
- Behåll ett öppet sinne. Var medvetna om de dolda "etc.", som hänger efter den information ni inhämtar.
- Undvik att generalisera för mycket. Uttalanden av typen "kvinnor upplever ..." eller "kvinnor behöver ..." skapar stereotyper som antyder att alla kvinnor har en och samma uppsättning värderingar eller mål.
- Beskriv frågor utifrån olika grader. Kategorisera inte frågor med extrema begrepp, som rätt eller fel, rättvist eller orättvist, utnyttjare och utnyttjad. Verkligheten är mer komplex, så titta på "gråzonen" som måste beaktas.
- Se saker ur olika aspekter. Titta på olika informationskällor. Information är inte alltid neutral. Den avspeglar författarens mål, avsikter, personliga begränsningar, bakgrund, inställningar osv. och kanske inte ens stämmer helt överens med fakta.
- Sätt datum på händelser och notera förändringar av information över tiden. Ekonomisk, social och miljörelaterad information är sällan stabil: vet man när den samlas in kan det göra stor skillnad för er analys.
- Tänk politiskt. Lösningar hittar man genom fria förhandlingar och utbyten mellan jämbördiga personer som är olika och har skilda föreställningar och uppfattningar.
- Tänk i flera banor. Identifiera och ta hänsyn till kopplingar till och relationer med andra politikområden.
- Säkra nuet, men planera för framtiden. Var praktisk och strategisk.
- Samarbeta. För att kunna ta itu med bristande jämställdhet måste ni utveckla en känsla av solidaritet, som gör att både kvinnor och män engageras.

Källa: Gender mainstreaming, Learning and Information Pack (Utbildnings- och informationspaket om jämställdhetsintegrering), 2000, FN:s utvecklingsprogram (UNDP), Programmet könsroller inom utveckling.  
<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Välj någon annan tematisk prioritering inom gemenskapsinitiativet EQUAL än jämställdhet och gå igenom denna övning i mindre grupper. Ni kanske vill arbeta med den faktiska situationen.

Tänk på att det är avgörande att hela tiden hålla kvar inriktningen på könsroller. För varje steg försöker ni ta reda på om det finns någon ojämlikhet eller potentiell ojämlikhet mellan kvinnor och män eller grupper av kvinnor och män och vad ni kan göra åt det.

Försök att komma på minst en punkt för varje steg. Gör det enkelt.

Undersök för det insatsområde ni valt:

- Påverkar denna fråga kvinnor och män på olika sätt? Och tänk på att de inte är homogena grupper. Hur påverkar det deras vardag? Använd resursdokumentet om Konsekvensanalys utifrån könsperspektiv (se faktablad 10) som hjälp för att hitta några av svaren.

## EQUAL-guide om jämställdhetsintegrering

- Om det finns betydande skillnader mellan kvinnor och män (och det finns det nästan alltid), vilka blir då konsekvenserna av dessa skillnader för mitt förslag? Leder det till en ojämsälld fördelning av resurser, tjänster eller inflytande mellan kvinnor och män? Kommer det att bevara ojämsälldheten eller leda till större ojämsälldhet?
- Vad måste jag göra för att säkerställa lika utfall för kvinnor och män? Fundera på experter utifrån och lokala jämställdhetsgrupper som ni kan samråda med för att få hjälp med er strategi. Se hur ni kan låta missgynnade grupper komma till tals i ert utvecklingspartnerskap.
- Hur ska jag mäta framgång på detta område (indikatorer, mål) och veta att jag betytt något?
- Vilka kan bli de efterföljande effekterna av att inte anamma ett könsmedvetet angreppssätt?
- Har min organisation resurser för att upprätthålla jämställdhet? Om inte, vad kan jag göra åt det?

## 12. PUNKTER ATT ÖVERVÄGA. HUR MAN BEAKTAR KÖNSPERSPEKTIVET INOM UTVECKLINGS-PARTNERSKAP

### När man analyserar sammanhanget

- Stämmer de övergripande målsättningarna överens med de jämställdhetsåtaganden och -prioriteringar som fastställs i gemenskapsinitiativet EQUAL?
- Har ni innan ni planerar ert utvecklingspartnerskap gjort en lägesanalys och identifierat vilka skillnader som finns mellan kvinnor och män och deras omfattning samt deras konsekvenser?
- I vilken utsträckning har enskilda och ideella organisationer med kunskaper i och erfarenhet av jämställdhetsintegrering deltagit i att identifiera, formulera och bedöma ert utvecklingspartnerskap?
- Hur uppfattar kvinnliga och manliga intressenter ert utvecklingspartnerskap när det gäller dess kostnader, fördelar, trovärdighet och praktiska genomförbarhet?

### När ni fastställer de särskilda målsättningarna:

- Har ni bestämt hur ni ska ta upp de behov hos kvinnor och män som uttrycks i er analys?
- Hur ska ert utvecklingspartnerskap bidra till mindre fördomar och stereotyper?
- Hur ska det främja jämlikhet?
- Vilka fördelar kommer utvecklingspartnerskapet att ge kvinnor och män?
- Hur ska det utmana dagens hinder mot jämställdhet?
- Hur ska ni göra både kvinnor och män delaktiga i er målgrupp?
- Är de kvantitativa och kvalitativa jämlikhetsindikatorerna lämpade och realistiska?
- Har de eventuella hinder som skulle kunna stå i vägen för åtgärderna och för att målsättningarna uppnås identifierats och beaktats?

### När ni definierar, samråder med och engagerar målgrupperna

- På vilket sätt har er lägesanalys påverkat ert val av målgrupper?
- Hur kommer ni, utom för särskilda åtgärder, att säkerställa att både kvinnor och män deltar på lika villkor i utvecklingspartnerskapet och får samma utbyte?
- Hur kommer ni att se till att både kvinnor och män ger uttryck för sina behov medan utvecklingspartnerskapet genomförs och deltar i beslutsprocesserna för att påverka förändringar?
- På vilket sätt har ni blandat in jämställdhetsorgan inom ert område och organisationer som företräder era målgrupper?
- Uppmuntrar era samrådsmekanismer till delaktighet?

### **När ni organiserar ert utvecklingspartnerskap och utarbetar arbetsplanen**

- I vilken utsträckning har er personal informerat sig om könsdimensionerna av temat för ert utvecklingspartnerskap?
- Har ni identifierat arbetsgruppsledamöternas och personalens utbildningsbehov i fråga om jämställdhetsintegrering och det mest effektiva sättet att svara mot dem (utbildning, redovisningar, veckosamråd, personliga diskussioner osv.)?
- Har ni tillhandahållit utbildning eller kunskapsresurser för att svara mot dessa behov?
- Har ni etablerat lämpliga övervakningsmekanismer för att mäta utbildningens effect på ert utvecklingspartnerskaps resultat i fråga om jämställdhet?
- Krävs jämställdhetshänsyn och/eller -kunskaper för alla tjänster enligt uppdragsbeskrivningen?
- Säkerställer ni lika lön?
- Erbjuder ni alternativ med flexibla arbetstider för kvinnlig och manlig personal? Hur många är det som använt sig av sådana möjligheter? Vad är det för mönster framträder?
- Säkerställer befordran- och granskningsrutiner karriärutveckling och befordran för kvinnliga och manliga medlemmar av personalen?
- Beaktas jämställdhetsfrågor när ni lämnar anbud på varor och tjänster som ni måste anskaffa?

### **När ni upprättar den ekonomiska planen**

- Har ni tagit med kostnaden för jämställdhetsintegrering i er budget?
- Har er budget "jämställdhetssäkrats", för att se till att både kvinnor och män får utbyte av den planerade insatsen?
- Är er budget tillräcklig för att genomföra jämställdhetsåtgärderna?

### **När ni genomför arbetsplanen, inklusive det transnationella samarbetet**

- Har alla mått och steg vidtagits för att säkerställa balans mellan könen i utvecklingspartnerskapets kommittéer?
- Hur ska ni säkerställa att alla utvecklingspartnerskapets partnerorganisationer känner till könsperspektivet i partnerskapet och har förmåga att leva upp till denna på ett effektivt sätt?
- Har ni inrättat tillräckliga rapporterings- och informationsrutiner för att bli medvetna om svagheter inom partnerskapet när det gäller att genomföra jämställdhetsintegrering i utvecklingspartnerskapet?
- Har ni inrättat stödåtgärder, däribland att tillhandahålla extern expertis för att hantera sådana situationer?
- Hur ska ni säkerställa att ert utvecklingspartnerskap beaktar, respekterar och svarar mot er målgrupps olika behov under hela genomförandet?

### **När ni organiserar uppföljning och egenutvärdering**

- Hur ska ni säkerställa att jämställdhetsmålen uppnåtts?
- Är de kvantitativa och kvalitativa indikatorerna lämpade för att mäta fördelningen av resultaten mellan kvinnor och män?
- Hur ska ni övervaka ert utvecklingspartnerskaps innehåll, tjänster och administrativa processer?

### **När ni bedömer ert utvecklingspartnerskaps påverkan på jämställdhet**

- Hur ska ni följa upp och utvärdera ert utvecklingspartnerskap, för att säkerställa att utfallet blir detsamma för kvinnliga och manliga deltagare?
- Har en relevant kommunikationsstrategi utvecklats för att informera relevanta organisationer och beslutsfattare om att utvecklingspartnerskapet finns, dess framsteg och resultat utifrån ett jämställdhetsperspektiv?

### **Vid spridning och påverkan på politikområden**

- Vilken är er målgrupp? Vilka försöker ni nå och med vilka budskap?
- Är era strategier lämpade för att uppnå detta?
- Hur ska ni framhålla ert utvecklingspartnerskaps framgångar med att främja jämställdhet?

**- PUNKTER ATT ÖVERVÄGA. Hur man beaktar könsperspektivet inom ert utvecklingspartnerskap 12.2**

## 13. FRÅGOR KRING JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING VID VERKSTÄLLET AV EQUAL-PROGRAMMET

Jämställdhet får genomslag på alla ledande nivåer av de nationella EQUAL-programmen och på de tjänster de tillhandahåller utvecklingspartnerskapen, liksom på hur övervaknings- och urvalskommittéerna fungerar.

Ni kan inte i egenskap av förvaltningsmyndighet eller nationell stödstruktur be utvecklingspartnerskapen att vara föregångsexempel i fråga om jämställdhetsintegrering, utan att säkerställa att även ni kan klara provet.

Jämställdhetsintegrering får dagligen konsekvenser för hur ni organiserar ert arbete och tillhandahåller era tjänster.

### **Jämställdhetsintegrering avseende förvaltningsmyndigheters/nationella stödstrukturers arbetspraxis och förfaranden**

#### **Åtagande på högsta nivå inom förvaltningsmyndigheter/nationella stödstrukturer**

Ledningen måste vara övertygad om att utvecklingspartnerskapets kvalitet blir högre och att ett effektivt genomförande av EQUAL säkerställs om könsskillnader uppmärksammas.

Det är svårt att övertyga utvecklingspartnerskap om vikten av jämställdhetsintegrering, om förvaltningsmyndigheten eller den nationella stödstrukturen betraktar det som en marginell fråga som ska hanteras av "jämställdhetsexperten" i deras organisation eller som relevant bara för utvecklingspartnerskap som lägger fram förslag inom ramen för tema jämställdhet.

Ni måste genom stöd från högsta nivå visa att ni omsätter teorin om jämställdhetsintegrering i praktiken.

#### **Tydliga mål**

Ställ upp tydliga mål för vad ni vill se i er organisation och hur ni vill uppnå det. Till exempel hur ni tänker bygga upp er personals jämställdhetskunskap.

Se till att målen är specifika, mätbara, möjliga att uppnå, realistiska och har en klar tidsram. Exempelvis: rekryteringsrutiner ses över under månad 1, hela ledningen deltar på workshops i syfte att öka sina kunskaper i jämställdhetsintegrering under månad 3, osv.

#### **Samarbeta och klargör vem som gör vad**

För att se till att jämställdhetsintegrering genomförs på ett effektivt sätt måste ni engagera ett brett spektrum av människor inom organisationen. Överväg hur ni kan upprätta en samarbetsram kring jämställdhetsintegrering, där personal från EQUAL:s alla teman engageras.

#### **Tillgång till jämställdhetsexpertis**

Denna ska inte knytas till en eller två anställda, utan finnas integrerad i förvaltningsmyndighetens/nationella stödstrukturens organisation. Avsätt tid för att säkra resurser för jämställdhetsintegrering, genom relevant utbildning och debatter. Ta med utomstående specialister, men lita inte enbart på dem.



Ni kan bjuda in en expert på jämställdhetsintegrering, för att utvärdera ett slumpmässigt antal tidigare EQUAL-ansökningar som inte rör temat jämställdhet. Detta kan användas som en inlärningsprocess för hela personalen. Experten kan gå igenom ansökningarna och ställa relevanta frågor om konsekvenserna för kvinnor och män och föreslå var man skulle kunna göra förbättringar för att stödja utvecklingspartnerskapet under detta arbete.

### **Betrakta som en process**

Jämställdhetsintegrering är en process. Om den genomförs effektivt blir den en del av det dagliga arbetet och tänkandet.

### **Personalrekrytering och arbetsorganisation**

- Titta på sammansättningen av er personal. Hur många kvinnor och män, på vilka nivåer och med vilka ansvarsområden? Ställer ni upp jämställdhetsrelaterade mål för rekrytering och bemanning?
- Är förmåga att förstå jämställdhetsfrågor ett krav vid anställning? Ger ni nytilkommen personal som saknar sådan kunskap utbildning i könsfrågor?
- Erbjuder ni alternativ med flexibla arbetstider för kvinnlig och manlig personal? Hur många är det som använt sig av sådana möjligheter? Vad är det för mönster som framträder?
- Ser ni till att lika lön gäller för personalen och att möjligheterna till utbildning och tillgång till karriärutveckling inom organisationen är rättvisa och lika?
- Utvärderar ni personalens färdigheter och kunskaper för att fastställa utbildningsbehov? Erhåller all personal jämställdhetsutbildning?
- Hur är era interna möten organiserade (talartid, när hålls de osv.)?
- Ingår jämställdhetsmål i de allmänna kriterierna för bedömning av personalens prestationer?
- Beaktas jämställdhetsfrågor när ni lämnar anbud på varor och tjänster? Ni kan exempelvis göra klart att ni endast köper från företag som tillämpar jämställdhet.

### **Övervaknings- och urvalskommittéer – medlemskap och organisation**

Ni måste aktivt söka efter kvalificerade kvinnor och män för att säkerställa en balanserad representation i era kommittéer – på alla nivåer och i alla roller. I en del länder föredrar man ett kvoteringsystem för att säkra denna balans.

Företrädare för jämställdhetsorgan skulle kunna delta i övervakningskommittéer för att stärka den sakkunskap som finns tillgängligt för ledamöterna.

Återigen får tidpunkten för era möten och hur ni organiserar dem följer för deltagandet.

Ni kan inom ramen för alla EQUAL-teman skapa tillfällen för debatt om jämställdhetsintegrering. Det skulle kunna vara en stående punkt vid alla möten, som måste förberedas för att främja en givande och initierad diskussion.

Ni kan identifiera kommittéledamöternas utbildningsbehov när det gäller jämställdhet. Förstår de jämställdhetsintegrering? Skulle de vilja ha närmare kunskap om konsekvensanalys utifrån könsperspektiv? Föreslå och anordna lämplig utbildning för att svara mot dessa behov.

### **Uppföljning och utvärdering**

Följ upp och utvärdera era framsteg, för att se i vilken mån ni lyckats nå era jämställdhetsmål och gör eventuella justeringar.

### **Tillgång till resurser och verktyg**

Budgetera för kostnaden för jämställdhetsintegrering inom ramen för era normala politiska kostnader.

## Jämställdhetsintegrering av era tjänster

### Informationsroll

Lyft fram budskapet om jämställdhet i all er informationsverksamhet och när utlysning inleds. Tänk på att bilder kan säga mer än ord, så var noga med att era bilder förmedlar rätt budskap.

Ni kan samla in och sprida information om verktyg och resurser för jämställdhetsintegrering och göra dem tillgängliga via er webbplats.

Ni kan identifiera och göra tillgängliga relevanta europeiska, nationella, regionala och lokala uppgifter om kvinnors och mäns relativa ställning på en rad områden för samtliga teman i EQUAL.

### Råd och vägledning till potentiella sökande – Starta programmet

Informera ansökare om EQUAL:s betoning av jämställdhetsintegrering. Framhåll att det utgör en integrerad del av EQUAL och inte något tillval som kan läggas till eller byggas in genom att "markera rätt ruta".

Förklara att sökande som visar att de anammat jämställdhet i hela sitt utvecklingspartnerskap kommer att ha större möjligheter att lyckas.

Lämna information om jämställdhetsintegrering till alla ansökare och särskilt till dem som inte ber om det.

Inrätta en telefontjänst för sökande med frågor om jämställdhetsintegrering. Underbygg denna tjänst med personliga informationsmöten, där de kan diskutera hur de kan integrera jämställdhet i sin idé på utvecklingspartnerskap. Bjud in intresserade ansökare till ett allmänt inledande utbildningsseminarium om EQUAL och jämställdhetsintegrering.

Övertyga båda könen om fördelarna med jämställdhetsintegrering. De som står bakom utvecklingspartnerskapen måste uppfatta begreppets relevans och anamma det.

Klargör att extrakostnader i anslutning till jämställdhetsintegrering är stödberättigande.

Understryk behovet av att genomföra en konsekvensanalys utifrån könsperspektiv under deras utvecklingspartnerskaps etableringsfas. Förklara att om de inte identifierar sitt utvecklingspartnerskaps påverkan på olika grupper, kan de säkerställa att den inte har några negativa effekter, även om dessa skulle vara oavsiktliga.

Hjälプ dem att hitta relevanta informationskällor för sin analys, däribland könsuppdelad statistik.

Ni kan sätta samman en databas över sakkunniga i jämställdhet som de sökande kan studera via er webbplats.

Ge dem rådet att kontakta jämställdhetsorganisationer och relevanta ideella organisationer, som kan hjälpa dem att sätta samman en exakt bild av kvinnors och mäns olika behov och förhoppningar.

Visa för egen del att ni i egenskap av arbetsgivare och inom ramen för ert tillhandahållande av tjänster genomför er egen jämställdhetspolitik.

### Bedömning och urval av utvecklingspartnerskap

Ta med kriterier för att bedöma ansökningarnas jämställdhetsdimension. Därmed kan ni lägga ytterligare vikt vid utvecklingspartnerskap som tydligt visar att de fullt ut anammat jämställdhet i sina ansökningar.

Ni skulle kunna sätta ett lägsta möjliga betyg för att utvecklingspartnerskapen har beaktat könsperspektivet. En mall för att hjälpa er med detta ingår i denna guide (se faktablad 16).

Ansökningar som inte uppfyller detta jämställdhetskriterium borde avslås eller lämnas tillbaka till ansökarna med rekommendationer på förbättringar. De föreslagna ändringarna kan göras till ett villkor för utvecklingspartnerskapets godkännande. Denna regel borde gälla för alla ansökningar, oavsett EQUAL-tema.

### **Inom ramen för er stödjande och övervakande roll**

En löpande dialog bör föras med utvecklingspartnerskapen för att bedöma i vilken mån de lyckas uppfylla jämställdhetsmålsättningarna.

Eftersom jämställdhetsintegrering är en process, kommer det att finnas många olika inlärningsmöjligheter.

Fråga utvecklingspartnerskapen om de har särskilda utbildningsbehov för att stärka sin kunskap i jämställdhetsintegrering. Ni kan erbjuda utbildning för att svara mot dessa behov eller ge dem tillgång till sakkunniga på jämställdhetsintegrering, som de kan samråda med under avgörande skeden av genomförandet av sina utvecklingspartnerskap.

Var uppmärksam på eventuella kunskapsluckor de identifierar. Ni kan till exempel beställa jämställdhetsstudier för att fylla dessa kunskapsluckor.

Gör klart för dem som är med i utvecklingspartnerskapen att ni regelbundet kommer att övervaka jämställdhetsperspektivet i samtliga utvecklingspartnerskap.

De ska i sina rapporter över framsteg lämna relevant information för att ni ska kunna göra denna bedömning. All data som rör utvecklingspartnerskapen måste vara uppdelade på kön, men även efter kriterier som ålder, etniskt ursprung och religion, där sådana uppgifter är kända. Deras analyser måste gå längre än till endast datasammanställningar.

Gör rekommendationer som måste följas då ni upptäcker svaga punkter. Var beredda att stödja dem med att hitta lösningar om ett utvecklingspartnerskap ger uttryck för svårigheter att uppfylla sina jämställdhetsmålsättningar.

Besök hos utvecklingspartnerskap är också bra tillfällen för att titta på framgångar inom jämställdhetsintegrering, diskutera med utvecklingspartnerskapets partner och, om möjligt, några av dess deltagare, kring framgångar men även svårigheter med att upprätthålla en inriktning på jämställdhet.

### **Verksamhet för spridning och påverkan**

Rikta hela tiden blicken mot på det slutliga målet – jämställdhetsintegrering, en kvantitativt minskad ojämlikhet mellan kvinnor och män och bättre jämlikhet för båda inom alla politikområden.

All er verksamhet för spridning och påverkan bör lyfta fram denna punkt.

Tänk även på att utvecklingspartnerskap har mycket att erbjuda varandra och kan utgöra viktiga informationskällor. Ni skulle kunna anordna regelbundna möten inom ramen för och mellan teman, för att ge utvecklingspartnerskapen möjlighet att utbyta information och erfarenheter om jämställdhetsintegrering.

Nationellt och regionalt temagrupsarbete kring jämställdhetsintegrering kan vara ett viktigt verktyg för att sprida resultat och verksamhet för påverkan.

En annan möjlighet är att para ihop utvecklingspartnerskap som arbetar i tema jämställdhet med utvecklingspartnerskap som arbetar med andra teman, för informationsutbyte och för att ge stöd och tillhandahålla sakkunskap.

## 14. PRAKTISK ÖVNING: FRÅGOR KRING JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING VID VERKSTÄLLET AV EQUAL-PROGRAMMET

Undersök hur väl er organisation – förvaltningsmyndighet eller nationell stödstruktur – lyckas när det gäller jämställdhetsfrågor och att få till stånd förändring.

Arbeta i små team med tre medlemmar och identifiera jämställdhetsfrågor inom er organisation – antalet kvinnor och män, utbildningskvalifikationer, lönenivåer, rekryterings- och befodrandsförfaranden.

Hur kan jämställdheten förbättras? Gör upp en plan som omfattar högst fem åtgärder ni skulle vilja genomföra. Ni kan använda fantasin så mycket ni vill.

De små teamen återrapporterar till varandra och diskuterar de föreslagna åtgärderna.

Som ett ytterligare steg kan ni använda rollspel för att förhandla om genomförandet av några av åtgärderna.

Återigen måste ni arbeta i grupper med tre deltagare, där var och en spelar en särskild roll.

"A" är förhandlaren som försöker uppnå förändring.

"B" är den ansvarige som ska övertygas.

"C" är observatören.

Förhandlaren redogör närmare för sammanhanget, bakgrunden till förhandlingen och förhandlingsskedet, däribland vilken position den ansvarige som spelas av B intar. Det är utifrån denna position den ansvarige i rollspelet förhandlar.

Rollspelet håller på i fem minuter och förhandlare och ansvarig redovisar sedan hur de upplevde sina roller. Därefter ger observatören sina synpunkter på förhandlingen, kroppsspråk, öppna och slutna frågor osv. Alla deltagare turas om att vara förhandlare, ansvarig och observatör.

Redovisa inför den större gruppen hur det var att spela de olika rollerna. Hur framgångsrika var ni med förhandlingsprocessen? Vad framstod som hinder?

Tänk på att skicklighet i förhandlingar till stor del handlar om förmåga att se till att båda sidor står bakom slutresultatet. Alla framgångsrika förhandlingar följer en särskild process:

- Förberedelse: identifiera vad man vill få ut av förhandlingen och vilken ståndpunkt den andra parten sannolikt intar.
- Inbjudan till förhandling: är det inledande uttalande där man anger vilket slutresultat man skulle vilja att förhandlingen utmynnar i och några av de viktigare frågor ni vill diskutera och klargöra.
- Förhandling: tala igenom de olika behoven och förutsättningarna och undersök möjliga överenskommelser.
- Ingående av avtal: man har kommit överens om alla villkor och bestämmelser och man har nått fram till en gemensam lösning. Om båda är nöjda är förhandlingen avslutad.

Hemligheten bakom en lyckad förhandling är att följa dessa steg i takt med den andra personen. För detta krävs:

- att man visar prov på empati
- att man lyssnar aktivt
- att man kommunicerar tydligt
- att man ställer strategiska och öppna frågor
- förmåga att avgränsa och sätt upp mål för att uppnå ett effektivare beslutsfattande
- att man vet hur avtal ska ingås
- förmåga att bygga upp långsiktiga relationer.

- PRAKTISK ÖVNING: Jämställdhetsintegrering vid verkställandet av EQUAL-programmet 14.2 -

## **15. PUNKTER ATT ÖVERVÄGA. HUR MAN BEAKTAR KÖNSPERSPEKTIVET VID VERK- STÄLLET AV PROGRAMMET**

### **När ni sätter samman övervaknings- och urvalskommittén**

- Har ni vidtagit alla åtgärder för att säkerställa balans mellan könen i kommittén?
- Har ni identifierat kommittéledamöternas behov av utbildning och information om jämställdhetsintegrering?
- Har ni analyserat dessa behov för att kunna identifiera hur man mest effektivt svarar mot dem?
- Har ni tillhandahållit utbildning eller kunskapsresurser för att svara mot dessa behov?
- Har ni identifierat och tillhandahållit relevant dokumentation och utbildningsmaterial?
- Har kommittéledamöterna informerats om könsfrågor?
- Utarbetar ni systematiskt jämställdhetsinformation och lägger fram den vid möten, för att garantera en diskussion om könsfrågor?

### **När ni planerar inför och genomför programstarten**

- Har ni i allt ert informationsmaterial givit tydligt uttryck för gemenskapsinitiativet EQUAL:s betoning av jämställdhetsintegrering och vad detta innebär för ansökare?
- Har ni identifierat och ordnat relevant information om könsroller, särskilt social och ekonomisk information och data uppdelad på kön, för att hjälpa de som står bakom utvecklingspartnerskapen med deras analys?
- Har ni samrått med jämställdhetsspecialister och företrädare för kvinnor på alla nivåer, för att stämma av deras synpunkter och bedöma hur de kan bidra till programmet?
- Har ni informerat personalen om könsfrågor?

### **När ni gör en utlysning**

- Har ni lämnat tillräcklig information till potentiella sökande om jämställdhetsintegrering och vad detta innebär för ett utvecklingspartnerskap?
- Har ni understrukit behovet av att genomföra en konsekvensanalys utifrån könsperspektiv under etableringsfasen?
- Har ni gett de sökande en lista över sakkunniga i jämställdhet som kan hjälpa dem med detta?

### **När ni ger råd och vägledning till potentiella ansökare**

- Är er personal fullt beredd att lämna information och ge stöd till sökande i fråga om jämställdhetsintegrering?
- Om inte, vilka mått och steg har ni vidtagit för att svara mot detta behov?

### **När ni analyserar ansökningar och väljer ut utvecklingspartnerskapen**

- Har ansökarna visat på vilken den sannolika påverkan blir på kvinnor och män?
- Är analysen av förhållandet mellan kvinnor och män relevant?
- Tillhandahåller man könsuppdelad data?
- Var utvecklingspartnerskapets målgrupp inblandad i att utforma åtgärden?
- Är den planerade verksamheten tillräcklig för att uppnå jämställdhetsmålen?
- Hur kommer förslaget konkret att bidra till jämställdhet?
- Hur kommer de under utvecklingspartnerskapets alla skeden att säkerställa att de svarar mot kvinnors och mäns skilda behov?
- Vilka åtgärder har inrättats för att målgruppen ska kunna ge ett återflöde av information och påverka genomförandet av utvecklingspartnerskapet?
- Vilka blir fördelarna för båda könen?

- PUNKTER ATT ÖVERVÄGA. Hur man beaktar könsperspektivet vid verkställandet av EQUAL 15.1 -

- Har de visat på ett klart åtagande för jämställdhet?
- Har de förmåga att leverera?
- Är deras budget tillräcklig och realistisk för att leva upp till de löften de sätter upp på jämställdhetsområdet?

#### **När ni stödjer utvecklingspartnerskap under genomförandet**

- Har er personal tillräckliga färdigheter och kunskaper för att ta hänsyn till utvecklingspartnerskapets möjliga jämställdhetseffekter under genomförandet?
- Om inte, hur ska erforderlig expertis utvecklas eller förvärvas?
- Hur ska ni säkerställa att era stödtjänster är tillräckliga för att svara mot utvecklingspartnerskapets behov av information och vägledning om jämställdhetsintegrering?

#### **När ni följer upp och utvärderar programmet**

- Har ni tydligt informerat utvecklingspartnerskapen om vilka data ni behöver för att följa upp och utvärdera programmet, för att säkerställa att jämställdhetsmålsättningarna uppfylls?
- Har ni inrättat ett kontrollsystem som gör att ni kan upptäcka könsrelaterade svaga punkter och där så är möjligt införa åtgärder för att komma till rätta med dessa?
- Har ert utvärderingsteam informerats om relevanta könsfrågor?

#### **När ni anordnar verksamhet för spridning och påverkan**

- Säkerställer ni systematiskt att all information om EQUAL innehåller ett jämställdhetsperspektiv?
- Hur ser ni till att jämställdhetsprioriteringar avspeglas i ämnesval och dagordningar för alla EQUAL-evenemang?
- Hur säkerställer ni att kvinnor och män deltar aktivt i EQUAL-evenemang, som talare, ordförande, beslutsfattare osv., och att samråd med dem äger rum i lika hög grad under förberedelser och uppföljningar?
- Hur gör ni deltagarna på dessa evenemang medvetna om EQUAL-diskussionernas jämställdhetsdimension (bakgrundsdokumentation, presentationer, fastställande av dagordning)?
- Hur ska ni säkerställa att god praxis inom jämställdhetsintegrering systematiskt förs in i politiken för sysselsättning och social integration?
- Hur avser ni bygga upp erforderliga interregionala nätverk och kommunikationskanaler och mellan organisationer och beslutsfattare, för att underlätta denna process?

## 16. UTVÄRDERINGSMALL FÖR ATT BEDÖMA KÖNSPERSPEKTIVET I ANSÖKNINGAR FÖR EQUAL, ETT EXEMPEL

### Markera för varje fråga:

Mycket väl godkänt  
Väl godkänt  
Godkänt  
Tillräckligt  
Dåligt

### 1. Analys av sammanhanget

Har utvecklingspartnerskapet styrkt att man undersökt kvinnors och mäns olika situationer, behov och förhoppningar?

### Belägg

Hänvisningar till undersökningar, könsuppdelad data, bidrag från lokala jämställdhetsgrupper.

### 2. De särskilda målsättningarna och målgrupperna

Tar de särskilda målsättningarna upp de behov hos kvinnor och män som uttrycks i analysen? Tar de särskilda målsättningarna på ett relevant sätt upp identifierade ojämlikheter och främjar de jämlikhet?

### Belägg

Minst en särskild målsättning som ägnas åt jämställdhet.

### 3. Presentation av utvecklingspartnerskapet

Redogör de för hur de ska genomföra jämställdhet vid genomförandet av utvecklingspartnerskapet?

Är tillvägagångssättet genomförbart? Är den planerade verksamheten tillräcklig för att svara mot målsättningarna?

### Belägg

Det finns en klar strategi för jämställdhet som genomsyrar all utvecklingspartnerskapets verksamhet.

Antalet åtgärder som särskilt rör jämställdhet.

### 4. Genomförande av utvecklingspartnerskapet – Metoder och resurser

Visar de att de förstår utvecklingspartnerskapets könsperspektiv och att de kan leva upp till dem?

Är metoder och mänskliga resurser tillräckliga och lämpade för att genomföra planerad jämställdhetsverksamhet? Är deras budget tillräcklig och realistisk för att leva upp till deras jämställdhetsmålsättningar?

### Belägg

Det finns en klar strategi för att bygga upp resurser jämställdhet och expertkunnskap inom partnerskapet och underbygga dessa med tillräckliga resurser (personal, budget, stöd utifrån, verktyg osv.).

Klart åtagande från utvecklingspartnerskapets partner för jämställdhet och belägg för att de är jämställda arbetsgivare.

### 5. Genomförande av utvecklingspartnerskapet – Utvärdering

Planerar man för en jämställdhetsutvärdering av all verksamhet, för att säkerställa att utvecklingspartnerskapet tar itu med ojämlikheter och främja jämställdhet?



### Belägg

Lämpliga kvantitativa och kvalitativa indikatorer som mäter genomslaget för kvinnor och män.

### POÄNGEN

Mycket väl godkänt	= 5
Väl godkänt	= 4
Godkänt	= 3
Tillräckligt	= 2
Dåligt	= 1

### Beräkningen:

Har man två "mycket väl godkänt", en "väl godkänt" och två "godkänt" blir totalpoängen:  
 $(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$

Högsta poäng är 20.

### Er samlade bedömning

Anser ni över lag att utvecklingspartnerskapet i helhet beaktar den allmänna målsättningen om jämställdhet och aktivt bidrar till denna? Redogör närmare.

Om er samlade bedömning är "tillräckligt" eller "dåligt", vad skulle ni då rekommendera sökande för att stärka deras utvecklingspartnerskaps jämställdhetsperspektiv?

Anm.:

Ett utvecklingspartnerskap som får färre än 10 poäng eller får den samlade bedömningen "tillräckligt" eller "dåligt" kan inte bifallas. Om så anses lämpligt kan ansökan skickas tillbaka till dem som står bakom den med rekommendationer på jämställdhet. Dessa måste sättas i verket innan utvecklingspartnerskapet åter kan bedömas.

(Baseras på en mall som tagits fram för bedömare av ansökningar om utvecklingspartnerskap inom ramen för Mål 3 av ESF i Frankrike. "FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur (Jämställdhetsintegrering för kvinnor och män i Mål 3-projekt: mall för ansvariga)", ministeriet för sysselsättning, arbete och social sammanhållning / RACINE, juni 2004)

## 17. ETT FÖNSTER MOT EQUAL UTVECKLINGS- PARTNERSKAP

Dessa exempel har tillhandahållits av de medlemsstater som deltagit i arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering. Endast ett exempel per land ingår. Det finns många andra, som inte redogjorts för här.

### **E-QUALITY, utveckling av ett kvalitetssystem för rådgivnings- och stödtjänster, Grekland** (Tema 1A, GR-200889) [www.equality.gr](http://www.equality.gr)

E-QUALITY utvecklar kvalitetssystem för att förbättra struktur, tjänster och kompetens för organisationer som tillhandahåller arbetsrådgivning, stöd till och råd för samhällsgrupper som ställs inför flera och ökande hinder mot att integreras eller återintegreras på arbetsmarknaden. Utvecklingspartnerskapets partner har redan från början fått utbildning i könsfrågor, för att ta med detta perspektiv i allt sitt arbete och i den egna personalpolicyn. För sin forskning integrerade de könsrelaterade frågor i intervjuguider och i alla enkäter. Jämställdhet utgjorde likaså en av de centrala delarna som bidrog till utformningen av de metodverktyg som används för att utveckla kvalitetsförfaranden och som utgör en del av den rådgivning och det stöd som erbjuds rådgivare. Dessutom kom intressant könsrelaterat utfall fram från nätverket, bland annat organ, rådgivare, arbetsgivare och målgruppen.

### **Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations (Risk för utestängning av isolerade lantbrukare och uppbyggnad av nya formationer), Frankrike** (Tema 3F, FR-RAL-2001-10789)

Detta utvecklingspartnerskap är inriktat på att bistå lantbrukare som befinner sig i riskzonen. I sin analys av behoven granskade de olika svårigheter som män, men även kvinnor, ställdes inför. Detta visade på den viktiga roll kvinnor spelade inom lantbruket, trots bristen på erkännande och status inom sektorn. Kvinnor är aktiva inom alla områden av livet på landsbygden – yrkes-, familje- och byliv – men saknar ibland tillit till sina egna yrkeskunskaper. Till följd av detta integrerade man de många roller kvinnor och män spelade inom lantbruket i utvecklingspartnerskapets utformning och utbildningskurser. Dessutom inrättades en utbildningsgrupp enbart för kvinnor, för att stärka deras självförtroende.

### **JIVE Partners, UK** (Tema 4H, UKgb-35)

JIVE Partners riktade sin uppmärksamhet på konstruktions-, byggnads- och tekniksektorn, där kvinnor är i minoritet – 10 % kvinnor inom byggnadsbranschen, 1 och 4 % kvinnor på praktikplatser inom byggnads- och konstruktionsbranscherna, 7 % kvinnor som arbetar inom konstruktionsteknik. Som ett första steg i partnerskapet tog man in två nationella utbildningsorganisationer (en inom byggnad och konstruktion och den andra inom fastighetstjänster), som var intresserade av att öppna upp sina branscher för kvinnor. De bistår kvinnor med att arbeta, studera och överväga att träda in på konstruktions-, byggnads- och teknikbranscherna. Men de tittar också på hur man kan uppmuntra till betydande förändringar av attityder och kulturer inom yrkesvägledning, tillhandahållande av utbildning och inom företagets sysselsättnings- och arbetspraxis inom dessa sektorer.

### **RepaNet - Reparturnetzwerk Österreich**

(Tema 2D, AT-3-08/135)

RepaNet främjar sociala företag inom reparationsbranschen. Det utbildar långtidsarbetslösa i att reparera hushållsapparater och andra vardagsartiklar. Eftersom män dominerar inom denna sektor var RepaNets avsikt att locka kvinnor till branschen. Det har man gjort genom medvetandehöjande, utbildning i könsfrågor och genom att anpassa arbetets ram så att det bättre passar såväl långtidsarbetslösa kvinnors som mäns behov. Dessutom har man inrättat en arbetsgrupp för jämställdhetsintegrering, för att utbyta erfarenheter inom partnerskapet och för att lämna rekommendationer. Man har också utsett en person som ansvarar för jämställdhetsintegrering, som har rätt att lägga in veto mot alla beslut i utvecklingspartnerskapet som inte främjar jämställdhet.

### **Jämställdhetsutvecklare, Sverige**

(Tema 4H, SE-59)

Jämställdhetsutvecklarna inriktar sig på organisationer som är intresserade av att genomföra jämställdhetsplaner för att skapa arbetsmiljöer som tillgodoser kvinnors och mäns behov. För att kunna göra detta arbetar man på den individuella, kollektiva och organisatoriska nivån, för att höja medvetenheten om vad det innebär att vara kvinna och man och om att företagets metoder och attityder kan förbättra såväl organisationers effektivitet som främja jämställdhet. Man har utbildat jämställdhetsutvecklare och hållit medvetandehöjande kurser hos arbetsgivare och deras anställda.

### **Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft, Tyskland**

(Tema 4H, DE-EA- 31910)

Ett brett partnerskap av företag, organisationer, lokala myndigheter, utbildningsleverantörer, arbetsförmedlingar, arbetsgivare och fackföreningar har gått samman i detta utvecklingspartnerskap, i syfte att få till stånd en balans mellan könen inom IT-sektorn och öka kvinnors inflytande när det gäller att skapa informations- och kunskapssamhället. Utvecklingspartnerskapets arbete börjar med skolor, karriärtjänster och allmänna utbildningsleverantörer, för att se till att flickor får större möjligheter att lära sig eller öva upp IT-relaterade färdigheter. I andra änden av spektrat samarbetar det med företag för att utveckla könsmedveten rekrytering och arbetspraxis. Telekom, en av Tysklands största arbetsgivare inom IT-sektorn och en partner i detta utvecklingspartnerskap, leder arbetet med jämställdhetsintegrering och kring hantering av mångfald. Detta inkluderar att erbjuda kvinnor och män paket för balans mellan yrkes- och familjeliv och att införa mentorsystem för att hjälpa kvinnliga chefer att avancera i företagshierarkin.

### **Nationella Flexi-Work-partnerskapet, Irland**

(Tema 4g, IE-19)

Det nationella Flexi-Work-partnerskapet (en del av det transnationella nätverket FAIR) syftar till att främja arbetande föräldrars och vårdnadshavares, äldres och personers med psykiska problem balans mellan yrkes- och familjeliv. En del av dess arbete består i att rekrytera vad det beskriver som "icke-stereotypa" människor, dvs. yngre män och äldre kvinnor, för arbete i daghem på arbetsplatser. Det vill införa jämn köns- och åldersfördelning bland personalen och tror att detta påverkar barn i tidiga och kunskapsinhämtande skeden av livet, eftersom det ger både kvinnliga och manliga förebilder.

- Ett fönster mot EQUAL utvecklingspartnerskap (Utvecklingspartnerskap) 17.2 -

**Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Italien**  
(Tema 4H, IT-G-VEN-003)

Detta utvecklingspartnerskap har utvecklat ett samarbetsnätverk som grundas på särskilt skapade resurscentra för jämställdhet, för att erbjuda information, stöd, utbildning och verktyg för organisationer inom offentlig och privat sektor, så att de bättre kan främja jämställdhet. Det har ett nära samarbete med kommuner, regionala myndigheter och förvaltningar, för att utveckla modeller för hur organisationer inom offentlig och privat sektor inom ett visst område kan arbeta tillsammans för att stärka jämställdhetsintegrering som en del av sin regionala utvecklingspolitik. Utvecklingspartnerskapet har upprättat en plattform för jämställdhetsinsatser (<http://www.gender-platform.net>), som omfattar utvecklingspartnerskap från Österrike och Sverige. Plattformen utvecklar en verktygslåda som innehåller verktyg och tjänster som kan användas för att främja jämställdhet på den regionala arbetsmarknaden och för att introducera jämställdhet i organisationer, som genomgår förändringar i exempelvis arbetsmiljön.

**Mångfald som en resurs inom en arbetsgemenskap, Finland**  
(Tema 1B, FI-13)

Detta utvecklingspartnerskap hoppas att i arbetsgemenskaper, som för samman arbetsgivare och anställda, liksom medlemmar av invandrargrupper och finska arbetare, skapa nya idéer, utveckla, ta fram och pröva metoder för god praxis, för att främja tolerans och mångfald inom arbete och utbildning och förbättra anställbarheten för invandrare. Finländare och invandrare, såväl kvinnor som män, lär sig av varandra att se genom den andra kulturens ögon och att förkasta fördomar grundade på okunskap. Det har för avsikt att upprätta 16 sådana arbetsgemenskaper, där mångfald kommer att betraktas som en resurs. Dessutom etableras arbetskulturföreningar för att ge stöd, råd, material och vägledning till medlemmar av invandrargrupper.

**Emprego Apoiado, Portugal**  
(Tema 1 A, PT-2001-070)

Detta utvecklingspartnerskap var inriktat på att stärka lokala grupper. Det har utvecklat ett brett partnerskap, som för samman lokala sammanslutningar, offentliga myndigheter och sammanslutningar av företag med grupper som är utsatta för diskriminering, som personer med funktionshinder, psykiska besvär, romer, invandrare och kvinnor som är offer för våld i hemmet. Tonvikten ligger på delaktighet och på att främja en stark koppling mellan företag, genom vad de beskriver som ett angreppssätt med "försörd sysselsättning". "Mångfaldsfora" anordnas av målgrupperna själva. De engagerar lokala grupper och möjliggör en diskussion av gemensamma problem, som att integreras i samhället och i arbetsliv, att främja förändringar, att bekämpa bristande jämställdhet och att bygga "gemenskapskraft". Kvinnor utbildas i ledarskap för att bli starkare och därmed bättre stödja de grupper de tillhör genom dessa fora.

Närmare uppgifter om ovan nämnda utvecklingspartnerskap och andra EQUAL-partnerskap arbete finns i EQUAL:s gemensamma databas (EGDB) <http://europa.eu.int/comm/equal>

## 18. INFORMATIONSKÄLLOR

### INFORMATION OM EQUAL

EQUAL:s hemsida och EQUAL:s gemensamma databas (EGDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUAL:s extranät på CIRCA

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

### NATIONELLA PUBLIKATIONER OM JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING, EQUAL OCH DE EUROPEISKA STRUKTURFONDERNA

#### BELGIEN

GENOMFÖRA JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING INOM EQUAL-PROJEKT. EN PRAKTISK GUIDE FÖR ANSÖKARE.

DEN FRANSKTALANDE GEMENSKAPENS ESF-ORGAN (2003)

[www.fse.be](http://www.fse.be)

#### TYSKLAND

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING. GRUNDLAGEN UND STRATEGIEN IM RAHMEN DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEID.

[www.equal-de.de](http://www.equal-de.de)

#### GREKLAND

GUIDE FÖR GENOMFÖRANDET AV JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK INOM DET TREDJE GEMENSKAPSRAMPPROGRAMMET

MINISTERIET FÖR ARBETSMARKNADS- OCH SOCIALA FRÅGOR. 2003.

<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

#### SPANIEN

GUIA PARA LA INCOEPORACION DE LA IGUALDAD DE OPPORTUNIDADES EN LAS ACTUACIONES DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.

[www.mtas.es/UAFSE](http://www.mtas.es/UAFSE)

SUGERENCIAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GENERO EN LOS PROYECTOS EQUAL.

EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2001

## **FRANKRIKE**

EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: LA PRISE EN COMPTE DANS LES ACTIONS EUROPEENNES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI. RACINE. 2001.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ESF FRANKRIKE. INTEGRER L'EGALITE DES CHANCES FEMMES-HOMMES DANS VOTRE PROJET: COMMENT FAIRE?

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ESF FRANKRIKE. 18 QUESTIONS POUR EVALUER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DES CHANCES HOMMES-FEMMES DANS VOTRE PROJET.

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

## **ITALIEN**

OPERATIVA ANVISNINGAR FÖR GENOMFÖRANDE AV VISPO-RIKTLINJERNA – INDIKATIONER FÖR ESF OMPROGRAMMERING. ISFOL.

[www.equalitalia.it](http://www.equalitalia.it)

## **UNGERN**

RIKTLINJER OM JÄMSTÄLLDHET FÖR SÖKANDE OCH UTVÄRDERARE. 2004

[www.equalhungary.hu](http://www.equalhungary.hu)

[www.ofa.hu](http://www.ofa.hu)

## **Storbritannien**

### **ENGLAND**

JÄMSTÄLLDHET – EQUAL-GUIDE FÖR UTVECKLINGSPARTNERSKAP. ENHETEN FÖR EQUAL-STÖD.

[www.equal.ecotec.co.uk](http://www.equal.ecotec.co.uk)

DELAKTIGHET – EN GUIDE FÖR UTVECKLINGSPARTNERSKAP. ENHETEN FÖR EQUAL-STÖD.

### **SKOTTLAND**

VERKTYGSLÅDA FÖR ATT JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERA DE EUROPEISKA STRUKTURFONDERNA. FORSKNINGSCENTRET FÖR EUROPAPOLITIK. STRATHCLYDES UNIVERSITET.

[www.eprc.strath.ac.uk](http://www.eprc.strath.ac.uk)

### **WALES**

RIKTLINJER FÖR JÄMSTÄLLDHET FÖR EUROPEISKA PROGRAM I WALES. EUROPEISKA JÄMLIKHETSPARTNERSKAPET.

[www.wefo.wales.gov.uk](http://www.wefo.wales.gov.uk)

ATT ANSÖKA TILL EUROPEISKA STRUKTURFONDERNA I WALES – JÄMSTÄLLDHET. YTTERLIGARE VÄGLEDNING FÖR SÖKANDE OCH BEDÖMARE. CHWARAE TEG. EUROPEISKA JÄMLIKHETSPARTNERSKAPET.

## PUBLIKATIONER FRÅN EUROPEISKA KOMMISSIONEN

EUROPEISKA KOMMISSIONEN. INFORMATION OM JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING – en översikt, *den rättsliga grunden, kommissionens metod och verktyg*  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)

EUROPEISKA KOMMISSIONEN. EU-STATISTIK OM KÖN – *arbetsmarknad, utbildning, inkomster, vardag, pensionsålder, pensioner*  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/statistics\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html)

EUROPEISKA KOMMISSIONEN. MEDDELANDE: "ATT INFÖRLIVA JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KVINNOR OCH MÄN I GEMENSKAPENS HELA POLITIK OCH I SAMTLIGA INSATSER" (KOM(1996)67SLUTLIG). I ELEKTRONISK FORM ENDAST PÅ FRANSKA.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com9667.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm)

PÅ VÄG MOT EN GEMENSKAPENS RAMSTRATEGI FÖR JÄMSTÄLLDHET (2001-2005) 2000. EUROPEISKA KOMMISSIONEN: – *Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén*

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/com2000\\_335\\_sv.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_sv.pdf)

RAPPORT OM JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN, 2004. EUROPEISKA KOMMISSIONEN.– *Rapport från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com\\_04\\_115\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf)

JÄMSTÄLLDHET I AMSTERDAMFÖRDRAGET – *artiklarna 3, 13, 136, 137, 141 och 251*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/treaty\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html)

UTVÄRDERING AV SOCIAL OCH EKONOMISK UTVECKLING. GRUNDBOK OM TEMAN OCH POLITIKOMRÅDEN; december 2003 – *Ett av temana: jämställdhet mellan kvinnor och män*

[http://www.evaled.info/frame\\_themes\\_policy1\\_3.asp](http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp)

PÅVERKAN PÅ POLITIKOMRÅDEN FÖR JÄMSTÄLLDHET FÖR KVINNOR OCH MÄN I STRUKTURFONDSPROGRAM OCH -PROJEKT – *checklista, koncept och målsättningar, jämställdhetsintegrera i utvecklingsplaner och dokument, administrering av programmen*

[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/mains\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm)

## ANDRA INTRESSANTA WEBBPLATSER

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> – *Sammanfattning av lagstiftning – Jämställdhet mellan kvinnor och män jämställdhetsintegrering i gemenskapspolitik*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> – *Sammanfattning av lagstiftning – Jämställdhet: inledning*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> – *Sammanfattning av lagstiftning – Sysselsättning och socialpolitik: sysselsättningsskapande åtgärder*

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm) – på webbplatsen för GD sysselsättning och socialpolitik – *Hemsida för enheten för jämställdhet (DG EMPL/G1)*

## PUBLIKATIONER FRÅN FN

GENDER MAINSTREAMING, LEARNING AND INFORMATION PACK (UTBILDNINGSPAKET OCH INFORMATIONSPAKET OM JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING), 2000, FN:S UTVECKLINGSPROGRAM (UNDP), PROGRAMMET KÖN I UTVECKLING.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

ANALYS OCH PLANERING UTIFRÅN KÖNSPERSPEKTIV. UTBILDNINGSMODUL FÖR UNDP-PERSONAL.

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

KÖN I UTVECKLING: VERKTYG FÖR ANALYS UTIFRÅN KÖNSPERSPEKTIV OCH JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING.

[http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender in Development/Tools for Gender Analysis and Mainstreaming/](http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender%20in%20Development/Tools%20for%20Gender%20Analysis%20and%20Mainstreaming/)

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I PRAKTIKEN. EN HANDBOK. REGIONALT JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM FÖR UNDP:S REGIONALA KONTOR FÖR EUROPA OCH OSS.

[http://www.undp.org/gender/docs/RBEC\\_GM\\_manual.pdf](http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf)

FÖRENTA NATIONERNA. PLATTFORM FÖR HANDLING ANTAGEN VID DEN FJÄRDE VÄRLDSKVINNOKONFERENSEN, BEIJING 1995. TEXT OCH VALDA NATIONELLA HANDLINGSPLANER. <http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

FN-STATISTIK.

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

FÖRENTA NATIONERNA. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

## PUBLIKATIONER FRÅN EUROPARÅDET

EUROPARÅDET, GENDER MAINSTREAMING: CONCEPTUAL FRAMEWORK, METHODOLOGY AND PRESENTATION OF GOOD PRACTICES (JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING: KONCEPTUELL RAM, METODIK OCH PRESENTATION AV GOD PRAXIS). STRASBOURG. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/02\\_Gender\\_mainstreaming/100\\_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)